

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 2



กาญจนาจรัส ไชยชนะ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE 21ST
CENTURY AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN MAE SUAI DISTRICT, UNDER CHIANG
RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2



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

June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงรายเขต 2

ของ กัญญาณัฐ ไชยชนะ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	กัญญาณัฐ ไชยชนะ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ธารารัตน์ มาลัยเกอว
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่า 0.67–1.00 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN MAE SUAI DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Kanyanat Chaichana, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Thararat Malaitao , Ph.D.

Keyword strategic leadership in 21st century, school effectiveness

ABSTRACT

This research purpose were 1) to study the level of strategic leadership of administrators in the 21st century in Mae Suai District under, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. 2) to study the level of effectiveness of schools in Mae Suai District under, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. 3) to study the relationship between Strategic Leadership of Administrators in the 21st Century and Effectiveness of Schools in Mae Suai District under, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. The sample of this research were 260 people and used Stratified random Sampling by specify instruction center network as level. The tools for this research were 5 level rating scale by Index of Item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content of 0.67–1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of strategic leadership in 21st century of schools directors equal to 0.97. While the reliability level of school effectiveness equal to 0.95. The reliability of the questionnaire equals to 0.98. The statistic that were used in this research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, validity, Alpha coefficient and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient. The result showed that: 1) The strategic leadership in 21st century of school directors in Mae Suai of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 has mean in high level. 2) The school effectiveness in Mae Suai of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 has mean in high level. 3) The relationship between the strategic leadership in 21st century of school directors and the school effectiveness in Mae Suai of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 totally in positive level with statistical significant equal to .01

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณนางศรีวรรณ ชาญกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นผึ้ง นายบัณฑิต ไชยวงศ์ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ ผศ. ดร.น้ำฝน กันมา ประธานหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

กัญญาณัฐ ไชยชนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21.....	12
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	28
การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	45
ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	53
บริบทของโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63

กรอบแนวคิดการวิจัย	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 5 บทสรุป.....	107
สรุปผลการวิจัย	108
อภิปรายผลการวิจัย	111
ข้อเสนอแนะ.....	114
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	127
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	138
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	147
ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21.....	45
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	71
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม....	81
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2.....	83
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	84
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร.....	86
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากร.....	87
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม.....	89
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์.....	91
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอ แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2	93

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง.....	94
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู.....	96
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ.....	98
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม.....	100
ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.....	102
ตาราง 16 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	138
ตาราง 17 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	143

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	17
ภาพ 2 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2	60
ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	69
ภาพ 4 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	147
ภาพ 5 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	148
ภาพ 6 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา	149
ภาพ 7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	149
ภาพ 8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศ	149
ภาพ 9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุ	150
ภาพ 10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษา	150
ภาพ 11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่ง	151
ภาพ 12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์	151
ภาพ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	153
ภาพ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา	155
ภาพ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา	157

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากสถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโดยโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

จากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการจัดการศึกษา มุ่งเน้นที่การพัฒนาคนและสังคมเป็นหลัก ผู้บริหารองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคนในสังคมให้เป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในอาชีพ ตามที่สังคมต้องการ ซึ่งกระบวนการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ และท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์การเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษาของไทย ส่วนใหญ่ยังใช้การบริหารองค์การตามระบบราชการ มีการใช้อำนาจ ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด กำหนดกรอบและหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บรรลุผลได้ในระดับหนึ่ง แต่บ่อยครั้งทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทเชิงวิชาการที่ต้องการอิสระและความหลากหลายทางความคิด แต่ถูกจำกัดด้วยกรอบหรือระเบียบปฏิบัติของระบบราชการ ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ

ทำงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ คนเก่งเกิดความท้อแท้ และเป็นที่มาของปัญหา “สมองไหล” ในวงการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการและกลยุทธ์ ตลอดจนภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่งยิ่งขึ้น และใช้ความเก่งของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เต็มที่ โดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมากกว่าการใช้กฎหมายทางราชการ สอดคล้องกับ มิเชล จอร์น และ เอ็กโซโรส (Michaels E. Jones and Axelrod, 2001) ที่กล่าวไว้ว่า คนเก่งต้องการโอกาสในการพัฒนา และปฏิบัติงานในองค์กรที่ยืดหยุ่น มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและใช้การประเมินที่ผลงานเป็นหลัก

ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนจากแนวคิดเดิมในอดีต ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นบทบาทเป็น “ผู้สร้างงาน” กล่าวคือเป็นผู้คิดงานใหม่ ๆ เพื่อป้อนให้กับบุคลากรเป็นผู้นำไปปฏิบัติตามแนวคิดหรือนโยบายที่กำหนด และใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการแสวงหาและแบ่งปันทรัพยากร ตลอดจนใช้วิธีการเพิ่มคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสำคัญ ประกอบกับแนวคิดที่เชื่อว่าการแสวงหาคนเก่งเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่ฉลาด รอบรู้ และเก่งที่สุดในองค์กร จึงไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่บทบาทของผู้บริหารต้องเน้นการเป็น “ผู้สร้างคน” มากกว่าผู้สร้างงาน โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่สุดในองค์กร ทุกคนมีศักยภาพหรือความเก่งอยู่ในตัวแต่ยังไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์หรือไม่เต็มตามศักยภาพ (สถาพร พฤษฒิกุล, 2560) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีการปรับตัวให้เข้ากับ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ตลอดจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา (สันติ บุรณะชาติ, 2558, หน้า 1-13)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากประเด็นปัญหาข้างต้น นับเป็นปัญหาที่มีมาช้านานในสังคมไทยและปัจจุบันก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่เช่นเดิม แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมซึ่ง ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กรในการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่าบางองค์กรเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่บางองค์กรก็เสื่อมถอยได้อย่างรวดเร็วเช่นกันเมื่อมีการปรับเปลี่ยน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหาร และการเรียนรู้ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สะท้อนการมีวิสัยทัศน์ โดยการมี กิจกรรมที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูงมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ได้ มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การมีความคิดเชิง ปฏิวัติ และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (DuBrin, 2004) เป็นผู้นำที่สามารถสร้างให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อดึงเอาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมาหลอมรวมกัน และ สูดท้ายต้องพัฒนาให้เป็นแนวคิดขององค์กรรวมกัน คิดว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร ในการร่วมสร้างให้เกิดมุมมอง เชิงกลยุทธ์ในองค์การมากกว่าการมุ่งเน้นอยู่ที่ภารกิจประจำ ขององค์การ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรคือผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำ สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่ มีลักษณะเป็นระบบขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจุบันความรู้ เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารองค์กร จะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพการบริหารงาน และผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อน แนวคิดและวิสัยทัศน์ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากรซึ่งค่อนข้างมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด (ฉลวย คงแป้น, 2558)

สถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนแนวคิดและวิสัยทัศน์ ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากร มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำสำคัญยิ่งในการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จ เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดจากการ กำหนด นโยบาย และแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ นักเรียนเกิดการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพ และมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพหรือ สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายาม ในทุกด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยทรัพยากรที่ เพียงพอและมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษามีความต้องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานการศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะสามารถช่วยพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

จากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมยังขาดการให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุ ตลอดจนการดำเนินการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติที่มีความสำคัญ จำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา จากการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลระดับชาติ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ของคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ร้อยละ 32.77 อยู่ในลำดับที่ 19 ของประเทศ จัดอยู่ในกลุ่มคุณภาพระดับพอใช้ และในระดับอำเภอซึ่งมีอยู่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลระดับชาติ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 พบว่า อำเภอแม่สรวยมีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 40.65 เป็นอันดับที่ 5 และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 35.06 เป็นอันดับที่ 5 ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าทุกอำเภอในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่ลดลง ในขณะที่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม มีโรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐาน 17 โรงเรียนจากทั้งหมด 50 โรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และอยู่ห่างไกล เป็นถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดแคลนบุคลากรที่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน และขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนได้รับงบประมาณต่าง ๆ อย่างจำกัด ทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความล่าช้า การหางบประมาณจากชุมชนนั้นได้น้อยเพราะบริบทในชุมชนยากจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2562) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเป็นภาวะผู้นำและพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึง

จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษา จนทำให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา หรือประสิทธิผลของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษา

1.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ ด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 19 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณากรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดของ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการศึกษา ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 50 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน ครู 748 คน รวมทั้งสิ้น 798 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie R. V. & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นชั้น และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาด

ของประชากรในแต่ละศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มี 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
3. การพัฒนาทรัพยากร
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม
5. การริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มี 4 ด้าน คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแลการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 5 ด้าน คือ

การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้

สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้นควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในองค์กรด้วยการเสริมแรง ด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรม มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีหลักในการบริหารที่ดีอย่างชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน

การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการ

บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็น การบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรใน องค์การมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหาร มีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง สามารถแสวงหา ค้นคว้า และ สืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้ จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านการสอน นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม

ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี เกิด จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความพอใจ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและ กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการ การวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนการใช้ งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีการจัดสรร ทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม หมายถึง ครูและบุคลากรใน โรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการ

เปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 50 โรงเรียน แบ่งเป็น 5 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาป่าแดด-แม่สรวย, ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่พริก-ศรีถ้อย, ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเจดีย์หลวง-ท่าก้อ, ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาห้วยไคร้ และศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

2. ผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ความหมายการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21
 - 1.2 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 1.3 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.5 แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
3. การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 4.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 4.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. สภาพบริบทของอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - งานวิจัยภายในประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

ความหมายการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติจริง (Learning to Do) เน้นการพัฒนาทักษะ พัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนได้เสนอการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์ (2556, หน้า 49-56) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัยเกี่ยวกับสมอง และการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้กระบวนทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาทุกระดับ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบวิจาร์ญาณ ฯลฯ รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ และการมีทักษะทางสังคม แนวโน้มการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการ การเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง ทำให้การเรียนนั้นมีความหมายต่อผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะเห็นคุณประโยชน์ คุณค่าการเรียน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นการเตรียมผู้เรียนในการเรียนต่อไปในชั้นสูงขึ้น เกิดการเพิ่มโอกาสในอนาคต การเพิ่มมูลค่า และการสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศด้านเศรษฐกิจ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้เรียนต้องเน้นสร้างความรู้ขึ้นภายในตนเอง เป็นความรู้ที่งอกงามภายในตนเอง จากการลงมือทำกิจกรรมแล้วเกิดความรู้ แล้วเน้นให้เกิดทักษะจากการสัมผัสของตนเอง ไม่ใช่รับถ่ายทอดความรู้สำเร็จรูปจากครูหรือตำรา

สุตฉานันท์ ธนธัญญ์ (2556, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า นิเชอร์เคน โรบินสัน นักการศึกษาชาวอังกฤษ ได้ปาฐกถาในรายการ TED เกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน เรื่อง “How to escape education’s death valley” หรือวิธีออกจากหุบเขามรณะของการศึกษาโดยเปรียบเทียบว่าการศึกษา ปัจจุบันเป็นเหมือนกับพื้นที่รกร้างไม่มีต้นไม้ใด ๆ สามารถเจริญงอกงามได้ในมณฑลที่เรียกว่าหุบเขามรณะ (Death Valley) อย่างไรก็ดี ในปีพิเศษที่มีอากาศเหมาะสม มีฝนตกเพียงพอ ต้นไม้ใบหญ้าก็กลับมาเจริญงอกงามได้ และได้อธิบายแนวทางที่จะหลุดพ้นจากหุบเขามรณะของการศึกษาไว้ดังนี้ วิธีออกจากหุบเขามรณะของการศึกษา การให้การศึกษา (Education) กับเยาวชนซึ่งประกอบด้วยการสอน (Teaching) และการเรียนรู้

(Learning) “การให้การศึกษาเท่ากับการทำให้เกิดการเรียนรู้” โดยหน้าที่ของครูไม่ใช่เพียงผู้ส่งสารที่ส่งความรู้จากหัวครูไปยังสมองเด็กเท่านั้น เนื่องจากเด็กเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีสัญชาตญาณในการเรียนรู้โดยธรรมชาติอยู่แล้ว ดังนั้นหน้าที่ของครูจึงต้องเอื้อ (Facilitate) ให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้น (Provoke and Stimulate) ให้เกิดการเรียนรู้ และทำให้พวกเขาเด็ก ๆ สนุกกับการเรียนรู้ เรียกว่าการจุดประกายไฟในความกระหายในการเรียนรู้ให้ลุกโชนให้ได้ เมื่อไฟนี้ลุกโชน เด็กก็จะเรียนรู้ได้เองและอย่างต่อเนื่องด้วย นอกจากนี้ครูยังต้องมีหน้าที่กระตุ้นให้เด็กมีจินตนาการ (Imagination) มีความเป็นผู้นำ (Leadership) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) พร้อมทั้งจะสร้างนวัตกรรม (Innovate) ใหม่ ๆ เมื่อพวกเขาโตขึ้นได้ ครูจึงต้องเป็นมากกว่าครู คือต้องเป็นทั้งโค้ช และพี่เลี้ยง (Mentor) ไปด้วยในตัวเพื่อบ่มเพาะ (Nurture) และสร้างเป้าหมายในชีวิตให้กับเด็ก และเยาวชน จะเห็นได้ว่า การให้ศึกษานั้น ครูมีบทบาทสำคัญมาก ผู้บริหารต้องหาวิธีคัดเลือกคนที่เหมาะสมที่จะเป็นครูมาสอนหนังสือเด็ก อย่าคิดว่าการจ้างครูดี ๆ เป็นค่าใช้จ่าย แต่ให้คิดว่าเป็นการลงทุนเพื่ออนาคต รัฐบาลต้องเข้ามาอุดหนุนให้เกิดการจ้างครูที่มีศักยภาพ นอกจากนี้ผู้บริหาร ต้องไม่ดึงครูไปทำงานอื่น ๆ เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นในห้องเรียน ครูจึงควรใช้เวลากับผู้เรียนให้มากที่สุด และสถานศึกษาไม่ใช่โรงงาน ไม่มีเด็กสองคนไหนที่เหมือนกัน แม้จะเป็นพี่น้องกันหรือฝาแฝดกัน ดังนั้นผู้บริหารไม่ควรมองการศึกษาเหมือนการผลิตปลากระป๋อง ซึ่งสั่งได้ ควบคุมได้ เด็กเล็กควรได้เรียนศิลปะ ได้ออกกำลังกาย ได้เรียนวิชาที่เกี่ยวกับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ด้วย ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาคือควรหันไปให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศในการเรียนรู้มากกว่าที่จะวางแผนให้เด็กหรือครูก้าวเดินตามแผนที่วางไว้แบบก้าวต่อก้าว การสอบควรใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยระดับการเรียนรู้ของเด็กแต่ไม่ใช่สรณะ ไม่ใช่เครื่องจำกัดโอกาสของเด็ก

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า เหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่นั้นคือ รูปแบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

วารจณา ทองนพคุณ (2559, สื่อบนออนไลน์) กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันโดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์ความรู้ร่วมมือพัฒนาทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills: www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษ

ที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการ และความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ควรจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สามารถสร้างความรู้ขึ้นภายในตนเอง มีทักษะที่สำคัญในชีวิต รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบันและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติจริง (Learning to Do) และสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน

กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ปรากฏการณ์ที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะการดำเนินชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ใน 7 เรื่อง ซึ่งทุกคนต้องตระหนักที่จะนำไปสู่เหตุผลและประเด็นการการปรับเปลี่ยนบทบาทครู วิธีการเรียนของนักเรียน การจัดหลักสูตรสถานศึกษาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และบทบาทของชุมชน ทองถิ่น มีดังนี้

1. โลกเทคโนโลยี (Technologicalization) ในชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน และชีวิตการทำงาน คนจะใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นหลัก โดยเฉพาะเทคโนโลยีข่าวสารและการคมนาคม (Information and communication technology) ดังนั้นทักษะด้านเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากและหลีกเลี่ยงไม่ได้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องพัฒนาทักษะสำหรับเทคโนโลยีกับคน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคนกลุ่มที่ 1 ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และดำเนินชีวิตประจำวันอย่างรู้เท่าทัน กลุ่มคนกลุ่มที่ 2 ทำงานให้บริการและคิดพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการใช้งานอย่างเหมาะสมต่อคุณภาพชีวิตในสภาพจริง ซึ่งในกลุ่มที่ 2 คนไทยยังต้องสร้างและพัฒนาทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมของคนไทยขึ้นใช้เองและนำไปแลกเปลี่ยนการใช้งานในเวทีเศรษฐกิจโลก

2. โลกเศรษฐกิจและการค้า (Commercialization & Economy) เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการคิดพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้งานในการดำเนินชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงานของทุกอาชีพ มีการพัฒนาเทคนิคการเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เกิดการสร้างกลยุทธ์การขาย จนเกิดการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลก ในเมื่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ

มีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ ทุกคนจึงพยายามเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เพื่อแข่งขันในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะทางการค้าที่มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial spirit) ของการค้าในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เน้นเทคโนโลยี เน้นผลผลิตในเชิงนวัตกรรมที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญใหม่ ๆ มากขึ้น

3. โลกาภิวัตน์กับเครือข่าย (Globalization and Network) สืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ซึ่งความเป็นโลกาภิวัตน์จะถูกนำมาเป็นตัวช่วยได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ทุกเวลา ดึงโลกกว้างให้แคบเล็กลงมา ถือเป็นอิทธิพลที่ทำให้คนในศตวรรษที่ 21 ต้องสร้างทักษะการเรียนรู้ได้มากมายหลายช่องทาง โดยเฉพาะเรื่องเครือข่ายที่จับมือในกลุ่มเดียวกันที่ต้องสร้างความร่วมมือกันทำงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในเชิงพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกศตวรรษที่ 21 ก็คือ การพึ่งพากันในระดับโลกจะมีมากขึ้นในเรื่องการดำเนินชีวิตและแก้ไขปัญหาของโลก การเป็นพลเมืองของโลกดิจิทัล และการเป็นประชาธิปไตย ความต้องการผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานคิดงานใหม่ขึ้นมา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบออนไลน์ ซึ่งในโลกเทคโนโลยีเครือข่ายและธุรกิจต้องการผู้ประกอบการที่เป็นผู้สร้างสรรค์มากขึ้น

4. สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environmentalization and Energy) เป็นผลจากในศตวรรษที่ผ่านมา โลกได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่นำเอาทรัพยากรมาใช้โดยไม่คำนึงถึงการสูญเสีย สภาพความสมดุลของสภาพแวดล้อม ปัญหาจากสภาพแวดล้อมจึงเกิดขึ้นมากมายหลายเหตุการณ์ ดังนั้นความใส่ใจที่จะคืนความสมดุลทางธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมจึงเกิดขึ้น การเรียนรู้และการแก้ปัญหาจะเป็นการช่วยเหลือกัน หรือทำงานร่วมกันมากขึ้น โดยใช้ความเป็นโลกาภิวัตน์กับเครือข่ายกีดกันสำหรับผู้ที่ไม่ให้ความร่วมมือ และทางตรงข้ามผลิตภัณฑ์ที่ช่วยรักษาสมดุลทางธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมก็จะร่วมมือกันในเชิงธุรกิจการค้าและเชิงการสร้างพันธมิตร

5. ความเป็นเมือง (Urbanization) สืบเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศในความเป็นโลกาภิวัตน์ ทำให้ลดช่องว่างของสังคมชนบทลง การซื้อขายสินค้า ธุรกิจการค้า การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดขึ้นเหมือนสังคมเมือง สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจน ก็คือ เศรษฐกิจ และชีวิตสมัยใหม่ที่ยึดโยงอยู่กับการค้าและบริการที่ตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสมัยใหม่ ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่แข่งขันผลัดนำมาใช้ใหม่ ๆ กันมากขึ้น นำไปสู่การเป็น Global cities มากขึ้นและชัดเจนขึ้น

6. คนจะอายุยืนขึ้น (Ageing & Health) ความก้าวหน้าการคิดค้นผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทาง พัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบกับคนเข้าถึงองค์ความรู้ ความรู้เท่าทัน สื่อ สารสนเทศในความเป็นโลกาภิวัตน์ทำให้ คนดูแลสุขภาพ และป้องกันรักษาโรคเฉพาะทางอย่างแม่นยำ ทำให้คนอายุยืนมากขึ้น เกิดเป็น สังคมของผู้สูงอายุ การดำเนินชีวิตและวิถีชีวิตจะเปลี่ยนไป คนสูงอายุยังมีพลังสมองและ ทำงานได้อยู่ คนรุ่นใหม่มีน้อยลงจึงเกิดการสร้างสรรค์สังคมการอยู่ร่วมกันของคนรุ่นใหม่กับคนรุ่น เก่าที่มีคุณภาพชีวิตผสมผสานกันได้อย่างลงตัว ไม่ถูกทอดทิ้งเกิดเป็นกลุ่มปัญหาใหม่จาก ผู้สูงอายุ

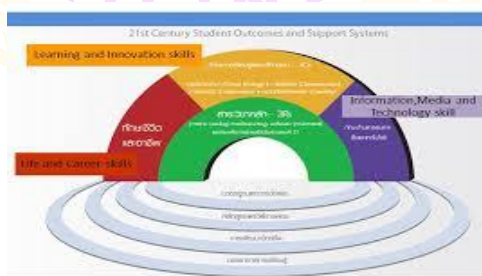
7. อยู่กับตัวเอง (Individualization) หรือสังคมก้มหน้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความ เจริญทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นโลกาภิวัตน์ การสนทนาระหว่างบุคคล หรือกลุ่มคนที่ รู้จักกันจะใช้ผ่านทางเทคโนโลยีมากกว่ามาพบหน้ากัน ปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าลดน้อยลง นักเรียน จะเข้าชั้นเรียนน้อยลงแต่จะคุยผ่านช่องทางเทคโนโลยีกันมากขึ้น ข้อสรุปจากปรากฏการณ์ที่ เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 คือคนไทยจะต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อการก้าวให้ทันผลิตภัณฑ์ที่ ถูกวางตลาดใช้หรือไม่ หรือจะมองก้าวข้ามเทคโนโลยีใหม่เหล่านั้นไป แล้วพัฒนาต่อยอดการ สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้นใช้เอง คนไทยจะต้องเรียนรู้และเชื่อมโยงนวัตกรรมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว คิดค้นให้ใช้ หรือจะเป็นผู้คิดพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม ถิ่นฐานของเรา เองขึ้นใช้ของคนไทยเป็นผู้รับรู้อุปสรรค เพื่อสื่อสาร ร่วมมือกับระดับนานาชาติ หรือ เป็นผู้รู้เท่าทันสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี นำไปใช้เป็นประเด็นสาระสำคัญสร้าง ความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสิ่งใหม่ในด้านการผลิตและด้านเศรษฐกิจการค้า คนไทยจะเป็นผู้ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตามทันการเปลี่ยนแปลงสินค้าใหม่ ๆ ได้ เร็วไป หรือเป็นผู้รู้จักตัวเองและพัฒนาเพื่อเป็นตัวของตัวเอง พร้อมกำหนดการเปลี่ยนแปลง และ ออกแบบสินค้าใหม่สู่ตลาดได้เสมอ ซึ่งหมายความว่าคนไทยจะเป็นผู้ซื้อ (Consumer) หรือ จะเป็นผู้ผลิต (Producer) นั่นเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันปลูกฝังวัฒนธรรม การรับในตัวเองไทย ในสิ่ง เหล่านี้ใช้หรือไม่ คือ เชื่อตามที่ได้ฟัง ขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่แสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่ เชื่อถือได้ขาดความกระตือรือร้น ดัดรูปแบบเดิม ๆ เป็นผู้บริโภค ทำอะไรแค่พอผ่าน ไม่อดทน ไม่ ชอบทำงานหนัก ชอบทำงานคนเดียว ไม่นึกถึงส่วนรวม เอาตัวรอดเก่ง ขาดคุณธรรม จริยธรรม ไม่สนใจสันติวิธีและชาติอัตลักษณ์ไทย แล้วการจัดการเรียนการสอน และการปลูกฝังสังคมทาง บ้านในยุคศตวรรษที่ 21 จะปลูกฝังวัฒนธรรมการสร้างในตัวเองไทย ในสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร คือ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง แสวงหาความรู้ รู้เท่าทัน

สารสนเทศในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง คิดสร้างสรรค์ เรียนรู้เป็นผู้ประกอบการและ ผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ อดทน ทำงานหนัก ทำงานได้เป็นทีม รับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึง สังคม มีคุณธรรม ยึดมั่นในสันติธรรม และมีความเป็นไทย (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, 2557)

ผู้นำที่นำองค์การประสบความสำเร็จ มักเป็นพวกคิดดี คิดได้ ทำเป็น คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง แสวงหา แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ทำงานได้เร็วขึ้น ฉลาด ขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้มากขึ้น หรือเรียกว่า การมีความคิดเชิง นวัตกรรม การมีความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และ พยายามหาวิธีนำแนวคิดใหม่เหล่านี้ มาทำให้เป็นจริง นำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ การใช้วิธีการ ใหม่ การประยุกต์ใช้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2557, หน้า 35)

การเรียนรู้ต้องไม่ใช่สถานการณ์สมมติในห้องเรียน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ ได้ เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด และควรเป็นบริบทหรือสภาพแวดล้อมในขณะที่เรียนรู้เกิด การสั่งสมประสบการณ์ใหม่ เอามาได้แย้งความเชื่อหรือค่านิยมเดิม ทำให้ละจากความเชื่อเดิม หันมายึดถือ ความเชื่อ หรือค่านิยมใหม่ ที่เรียกว่ากระบวนการทัศน์ใหม่ ทำให้เป็นคนที่มีความคิด เชิงกระบวนการทัศน์ที่ชัดเจน และเกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ได้ ทั้งนี้จำเป็นต้องมี ความสามารถในการรับรู้ข้อมูล หลักฐานใหม่ และนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้เชิงกระบวนการทัศน์ ใหม่ ที่สำคัญสำหรับคนที่ จะเรียนรู้ได้ ต้องเกิดประเด็นคำถามอยากรู้อก่อนจึงจะอยากเรียน ไม่ใช่ครูอยากสอนเพียงฝ่ายเดียว แต่นักเรียนยังไม่มีประเด็นที่ไม่อยากรู้ ดังนั้นการออกแบบ การสถานการณ์การเรียนรู้จึงควรใช้บริบทสภาพแวดล้อมที่นักเรียนคุ้นเคยและรู้จัก ซึ่งก็คือ สภาพของครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นของนักเรียนนั่นเอง สิ่งที่ได้จากคำถามอยากรู้อของ นักเรียนจะทำให้ครูเห็นความแตกต่างของพื้นฐานความรู้และพื้นฐานประสบการณ์เดิมของ นักเรียนได้เป็นรายบุคคล



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ที่มา: วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์, 2556, การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสั่งสมประสบการณ์กับทักษะ 3 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ

จากกรอบความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การแสดงให้เห็นการบูรณาการของวิชาแกนแนวคิดที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยมีระบบสนับสนุนการศึกษาที่สอดคล้องกับผลลัพธ์เหล่านี้ ได้แก่ มาตรฐานและการประเมินของศตวรรษที่ 21 หลักสูตรและการสอนของศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทางวิชาชีพของศตวรรษที่ 21 และสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21 อธิบายได้ดังนี้

1. ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subject and 21st Century Themes) ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 นักการศึกษา มีเนื้อหาและประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557, หน้า 1-2) ได้เสนอความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1.1 ความรู้เรื่องโลก (Global Awareness) ได้แก่

1.1.1 การใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะเข้าใจ และรับมือกับประเด็นที่สำคัญระดับโลก

1.1.2 การเรียนรู้และทำงานร่วมกับบุคคลจากหลากหลายวัฒนธรรม ศาสนา และวิถีชีวิตในจิตวิญญาณของการเคารพซึ่งกันและกัน

1.1.3 ความเข้าใจในชนชาติและวัฒนธรรมของชนชาติอื่น ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมทางภาษาที่แตกต่างกัน

1.2 ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and Entrepreneurial Literacy) ได้แก่

1.2.1 รู้วิธีการสร้างทางเลือกทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม

1.2.2 เข้าใจบทบาทของเศรษฐกิจที่มีต่อสังคม

1.2.3 รู้จักใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานและทางเลือกในอาชีพ

1.3 ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civil Literacy) ได้แก่

1.3.1 การมีส่วนร่วมทางสังคมผ่านการติดตามข่าวสาร บ้านเมือง และเข้าใจกระบวนการทางการเมืองการปกครอง

1.3.2 รู้จักสิทธิและหน้าที่พลเมืองทั้งระดับท้องถิ่น ประเทศ และโลก

1.3.3 เข้าใจต่อวิถีการปฏิบัติทางสังคมความเป็น พลเมือง ทั้งในระดับท้องถิ่น

และระดับสากล

1.4 ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ได้แก่

1.4.1 การรับรู้และเข้าใจข้อมูลและบริการพื้นฐานด้านสุขภาพ และนำไปใช้พัฒนาสุขภาพอนามัย

1.4.2 เข้าใจวิธีดูแลป้องกันสุขภาพร่างกายและจิตใจ รู้จักเสี่ยงจากภาวะเสี่ยง

1.4.3 รู้จักใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับสุขภาพ

1.4.4 กำหนดเป้าหมาย และเฝ้าระวังด้านสุขภาพอนามัยทั้งส่วนบุคคล และครอบครัว

1.4.5 เข้าใจประเด็นสาธารณสุขและความปลอดภัยทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

1.5 ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy) ได้แก่

1.5.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สภาพการณ์และเงื่อนไขที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลกระทบต่ออากาศ สภาพภูมิอากาศ ดิน อาหาร พลังงาน น้ำ และระบบนิเวศ

1.5.2 ความรู้ความเข้าใจผลกระทบของสังคมต่อธรรมชาติของโลก เช่น การเพิ่มของประชากร การพัฒนาประชากร และ อัตราการบริโภคทรัพยากร เป็นต้น

1.5.3 สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และกำหนดวิธีการป้องกันแก้ไขที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.5.4 ดำเนินบทบาททั้งส่วนตัวและในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในประเด็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่จำเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมาพร้อมกับการเติบโตของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิมในช่วงศตวรรษที่ 20 ไม่เพียงพออีกต่อไปแล้วในการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกศตวรรษใหม่ ทักษะในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญที่จะสร้างและพัฒนาภูมิคุ้มกันชีวิตให้กับผู้เรียน เพื่อความเตรียมพร้อมกับสภาพของสังคมในยุคปัจจุบันได้ จึงมีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงทักษะ

แห่งศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556, หน้า 11–28) กล่าวว่า วรรณกรรมด้านการศึกษา รวมสมัย ซึ่งไปในทิศทางเดียวกันว่า ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองและการทำงานในศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างแตกต่างจาก ศตวรรษที่ 20 บางทักษะแม้จะมีลักษณะถาวร (Perennial Skills) กล่าวคือ มีความสำคัญมาในทุกยุคทุกสมัย ไม่ใช่เฉพาะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 4 C คือ การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Collaboration) แต่ทักษะเหล่านี้ มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปในโลกยุคดิจิทัล รวมถึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นจนกลายเป็นสิ่งที่ “ต้อง” มีมากกว่า “น่าจะ” มี ขณะที่บางทักษะถือเป็นทักษะ ชุดใหม่ที่จำเป็นในบริบทของ ศตวรรษใหม่ เช่น ทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ฯลฯ ปัจจัยหลักที่นำพาความท้าทายและข้อเรียกร้องใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียนคือความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies–ICTs) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม อย่างรอบด้าน ซึ่งสามารถสรุปเหตุผลได้ 3 ประการ ว่าเหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึง จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ นั่นคือ รูปแบบและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลง การพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้น และภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2561, สื่อออนไลน์) กล่าวว่าในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคไอที ยุคสารสนเทศจำนวนความรู้เพิ่มขึ้นมหาศาลอย่างรวดเร็วทุกวัน ตัวอย่างที่ดีก็เช่น ความรู้ทางการแพทย์ ความรู้ทางการแพทย์เกิดใหม่ทุกวันไล่ไม่ทัน เป็นไปไม่ได้ที่จะท่องได้ทั้งหมด ดังนั้น เราไม่ได้ต้องการเด็กที่รู้เยอะ ๆ ไม่ต้องการเด็กที่ท่องเก่งเพียงอย่างเดียว เราอยากได้เด็ก เรา ต้องการผู้เรียน เราต้องการบัณฑิตที่ใฝ่รู้ อยากเรียนรู้ของใหม่เรื่อย ๆ และก็มีวิธีที่จะเรียนรู้ด้วย ก็คือมีทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) พร้อมกันนั้น เราก็อยากให้เด็กมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ด้วย (Life Skill) สำหรับโลกศตวรรษที่ 21 นั้นนอกจากครูในสาระวิชาหลัก ที่เด็กควรจะได้รับ การสอนเด็กควรจะต้องรู้แนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) 2) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and Entrepreneurial Literacy) 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civil Literacy) 4) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) และ 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Literacy)

Dede (2010) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้คนในการทำงาน การเป็นพลเมือง และความตระหนักในตนเอง สำหรับศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างต่างจากศตวรรษที่ 20 เหตุที่เป็น

เช่นนี้ เพราะการอุบัติขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication Technologies) หรือ ไอซีที (ICT) ที่ก้าวหน้า งานที่เคยใช้คนทำซึ่งต่างจากงานที่ใช้เครื่องจักรทำกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Kay (2010) กล่าวว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนรู้จักคิดเรียนรู้ทำงานแก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ซึ่งมีเหตุผลอยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก ทักษะเหล่านี้ไม่ถูกรรจนาในหลักสูตรหรือถูกประเมินเลย ผู้เรียนบางคนอาจเกิดทักษะเหล่านี้โดยบังเอิญจากชีวิตประจำวันหรือประสบการณ์ในการทำงานประการที่สอง ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้เรียนทุกคน องค์กรมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้แบนราบ เพิ่มการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบงานที่ยืดหยุ่น และกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น ในสภาพความเป็นจริงเช่นนี้ ผู้เรียนที่ไม่ถนัดทักษะแห่งศตวรรษใหม่ ย่อมไม่สามารถใช้ศักยภาพทางเศรษฐกิจของตนได้อย่างเต็มที่ ประการที่สาม สำหรับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ ก็ถูกคาดหวังว่าจะสามารถใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อทำงานให้ลุล่วงได้ ประการสุดท้าย กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะหลายอย่างที่เป็นของใหม่ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน ซึ่งถ้าใครมีทักษะเหล่านี้ ก็จะทำให้มีความโดดเด่นกว่าผู้อื่น

จากความคิดเห็นของนักศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง การคิดวิเคราะห์และการสื่อสารการร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิต และอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี สาเหตุที่ทักษะแห่งศตวรรษมีความจำเป็น คือ รูปแบบและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปการพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน รู้จักคิด เรียนรู้ ทำงานแก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกันในเรื่องการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R X 7C 3R ได้แก่ อ่านออก (Reading) , เขียนได้ (Writing) และ คิดเลขเป็น (Arithmetic) 7C ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving Skills) , ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) , ทักษะด้านความเข้าใจ ด้านวัฒนธรรม ด้านกระบวนทัศน์ (Cross-Cultural Understanding Skills) , ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะ

ผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership Skills) , ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy Skills), ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy Skills) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) ดังนั้นทักษะสำคัญที่สุดของ ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) ดังนี้

1. ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อตัวนักเรียนอย่างแท้จริง มุ่งไปที่ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูต้องไม่สอนหนังสือ ไม่นำสาระที่มีในตำรามายกบรรยายให้ นักเรียนจดจำแล้วนำไปสอบวัดความรู้ ครูต้องสอนคนให้เป็นมนุษย์ที่เรียนรู้ การใช้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ โดยมีประเด็นคำถามยกฐานะเป็นตัวกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียน ที่จะนำไปสู่การกระตือรือร้นที่จะสืบค้น รวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสนับสนุนหรือโต้แย้งข้อสมมติฐานคำตอบที่คุ้นเคย พบเจอจากประสบการณ์เดิมใกล้ตัว สร้างเป็นกระบวนการค้นหาคำตอบที่คุ้นเคย พบเจอจากประสบการณ์เดิมใกล้ตัว สร้างเป็นกระบวนการค้นหาคำตอบที่คุ้นเคย การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า Project-Based Learning: PBL

2. ทักษะการรู้สาระเนื้อหา

2.1 พื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก ทักษะการอ่าน (Reading) ทักษะการเขียน (Writing) และทักษะการคำนวณ (Arithmetic) ถือเป็นทักษะพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่จะทำรู้และเข้าใจในสาระเนื้อหาของ 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ที่แสดงความเป็นสาระวิชาหลักของทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาษาแม่และภาษาโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และความเป็นพลเมืองดี ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำสาระเนื้อหาได้ครบคุมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว

2.2 ความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 ถึงแม้ว่านักเรียนจะสอบวัดความรู้ความสามารถได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แล้วก็ตาม คงไม่เพียงพอในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการสอดแทรกความรู้เชิงบูรณาการเข้าไปในสาระเนื้อหาของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานความรู้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

2.2.1 ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจและกำหนดประเด็นสำคัญต่อการสร้างความเป็นสังคมโลก การขับเคลื่อนเชิงวัฒนธรรม ศาสนา และวิถีชีวิตที่อยู่ร่วมกันอย่างเหมาะสมในบริบททางสังคมที่ต่างรอบด้าน และสร้าง

ความเข้าใจความเป็นมนุษย์ด้วยกันในด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม การใช้วัฒนธรรมทางภาษาที่ต่างกันได้อย่างลงตัว

2.2.2 ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and Entrepreneurial Literacy) เป็นการสร้างความรู้และวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัวเลือกเชิงเศรษฐศาสตร์ หรือเศรษฐกิจ มีความเข้าใจบทบาทในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่มีต่อสังคม และใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการในการยกระดับและเพิ่มประสิทธิผลด้านอาชีพ

2.2.3 ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civil Literacy) เป็นการสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมทางสังคม ผ่านวิธีการองค์ความรู้ และความเข้าใจในกระบวนการทางการเมืองการปกครองที่ถูกต้อง และนำวิถีแห่งความเป็นประชาธิปไตยไปสู่สังคมในระดับต่าง ๆ ที่เข้าใจต่อวิธีการปฏิบัติทางสังคมแห่งความเป็นพลเมืองทั้งระดับท้องถิ่นและสากล

2.2.4 ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ข้อมูลสารสนเทศ ภาวะสุขภาพอนามัย และนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้เข้าใจวิธีป้องกันแก้ไข และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่มีต่อภาวะสุขภาพอนามัย ห่างไกลจากภาวะความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพอนามัยได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เผื่อระวังด้านสุขภาพอนามัยส่วนบุคคลและครอบครัวให้เกิดความเข้มแข็ง รู้และเข้าใจในประเด็นสำคัญของการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีระดับชาติและสากล

2.2.5 ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy) เป็นการสร้างภูมิรู้ และเข้าใจการอนุรักษ์และป้องกันสภาพแวดล้อม และมีส่วนร่วมอนุรักษ์และป้องกันสภาพแวดล้อมมีภูมิรู้และเข้าใจผลกระทบจากธรรมชาติที่ส่งผลต่อสังคมสามารถวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และกำหนดวิธีการป้องกันแก้ไข และอนุรักษ์รักษาสภาพแวดล้อม สร้างสังคมโดยรอบให้เกิดความร่วมมือในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

3. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรง และคาดไม่ถึงต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นคนในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว การสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม จะใช้กระบวนการ Project-Based Learning: PBL โดยเริ่มจากการนำบริบท สภาพแวดล้อมเป็นตัวการสร้างแรงกดดันให้นักเรียนตั้งคำถามอยากรู้ให้มากตามประสบการณ์พื้นฐานความรู้ที่สั่งสมมา และตั้งสมมติฐานคำตอบตามพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเอง ที่ไม่มีคำว่าถูกหรือผิดนำไปสู่การ

แลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน เพื่อสรุปหาสมมติฐานคำตอบที่มีความน่าจะเป็นไปได้มากที่สุด โดยมีการพิสูจน์ยืนยันสมมติฐานคำตอบจากการไปสืบค้นรวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มาสนับสนุน หรือโต้แย้งได้เป็นคำตอบที่เรียกว่าองค์ความรู้ เรียกว่า การเรียนแก่นวิชา ซึ่งไม่ใช่เป็นการจดจำแบบผิวเผิน แต่การรู้แก่นวิชาหรือทฤษฎีความรู้จะสามารถเอาไปเชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจอยากพัฒนางาน สร้างผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เรียกว่าความคิดสร้างสรรค์ นำทฤษฎีความรู้มาสร้างกระบวนการและวิธีการผลิต สร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล และสังคมที่เรียกว่า พัฒนานวัตกรรม

4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) เป็นการสร้างทักษะการคิดในแบบต่าง ๆ ดังนี้ 1) แบบเป็นเหตุเป็นผล ทั้งแบบอุปนัย (inductive) และแบบอนุมาน (deductive) 2) แบบใช้การคิดกระบวนการระบบ (systems thinking) โดยวิเคราะห์ ปัจจัยย่อยมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร จนเกิดผลในภาพรวม 3) แบบใช้วิจารณญาณและการตัดสินใจ ที่สามารถวิเคราะห์และประเมิน ข้อมูลหลักฐาน การโต้แย้ง การกล่าวอ้างอิงและความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์เปรียบเทียบและประเมินความเห็นประเด็นหลัก สังเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้ง แปลความหมายของ สารสนเทศและสรุปบนฐานของการวิเคราะห์ และตีความและทบทวนอย่างจริงจังในด้านความรู้ และกระบวนการ 4) แบบแก้ปัญหาในรูปแบบการฝึกแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยหลากหลายในแนวทางที่ยอมรับกันทั่วไป และแนวทางที่แตกต่างจากที่ยอมรับ รูปแบบการตั้งคำถามสำคัญที่ช่วยทำความเข้าใจความกระจ่างในมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกที่ดีกว่า

5. การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และเทคโนโลยีการสื่อสาร (digital and communication technology) ทำให้โลกศตวรรษที่ 21 ต้องการทักษะของการสื่อสารและความร่วมมือที่กว้างขวางและลึกซึ้ง ดังนี้ 1) ทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจน ตั้งแต่การเรียบเรียงความคิด และมุมมอง (idea) สื่อสารเข้าใจง่ายในหลายแบบ ทั้งการพูด เขียน และกิริยาท่าทาง การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปถ่ายทอดสื่อสาร ความหมายและความรู้ แสดงคุณค่า ทักษะคิด และความตั้งใจ การสื่อสารเพื่อการบรรลุเป้าหมายการทำงาน การสื่อสารด้วยหลากหลายภาษา และสภาพล้อมแวดล้อมที่หลากหลายอย่างได้ผล 2) ทักษะความร่วมมือกับผู้อื่น ตั้งแต่การทำงานให้ได้ผลราบรื่นที่เคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นและช่วยเหลือประนีประนอมเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่าของบทบาทของผู้ร่วมงาน

6. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะทางด้านนี้เป็นเรื่องของจินตนาการมาสร้างขั้นตอนกระบวนการ โดยอ้างอิงจากทฤษฎีความรู้เพื่อนำไปสู่การค้นพบใหม่เกิดเป็นนวัตกรรมที่ใช้ตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตที่ลงตัวและนำไปสู่การเป็นผู้ผลิตและผู้ประกอบการต่อไป ทักษะด้านนี้ได้แก่ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ที่ใช้เทคนิคสร้างมุมมองอย่างหลากหลาย มีการสร้างมุมมองที่แปลกใหม่อาจเป็นการปรับปรุงพัฒนาเพียงเล็กน้อย หรือทำใหม่ที่แหวกแนวโดนสิ้นเชิง ที่เปิดกว้างในความคิดเห็นที่ร่วมกันสร้างความเข้าใจ ปรับปรุง วิเคราะห์ และประเมินมุมมอง เพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ในการพัฒนาลงมือปฏิบัติ และสื่อสารมุมมองใหม่กับผู้อื่นเสมอ มีการเปิดใจและตอบสนองมุมมองใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดเห็น และรวมประเมินผลงานจากกลุ่มคณะทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา มีการทำงานด้วยแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ และเข้าใจข้อจำกัดของโลกในการยอมรับมุมมองใหม่ และให้มองความล้มเหลวเป็นโอกาสการเรียนรู้ 3) การประยุกต์สู่นวัตกรรม ที่มีการลงมือปฏิบัติตามความคิดสร้างสรรค์ให้ได้ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

7. ทักษะชีวิตและงานอาชีพ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีสภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือมีภัยคุกคามได้ อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตเฉพาะบริบทสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่ เทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะ ใช้กลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะงานอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตและทักษะงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนาสิ่งต่อไปนี้

7.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) เป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงานและการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ต้องทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายแบบมีหลักการ และไม่เลือนล่อยภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่คาดคิด ทั้งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เวลา และการมีคู่แข่ง โดยใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทที่แตกต่างไป งานที่มีกำหนดการที่เปลี่ยนไปและบริบทที่เปลี่ยนไป ในด้านความยืดหยุ่น เป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล มีการจัดการเชิงบวกต่อคำชม คำตำหนิ และความผิดพลาด สามารถนำความเห็นและความเชื่อที่แตกต่าง หลากหลายทั้งของคณะทำงาน หรือข้ามวัฒนธรรม คณะทำงานมาทำความเข้าใจต่อรองสร้างดุลยภาพ และทำให้งานลุล่วง ดังนั้นความยืดหยุ่นจึงทำเพื่อการบรรลุผลงานไม่ใช่เพื่อให้ทุกคนสบายใจ

7.2 การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเองได้ (Initiative and Self Direction) เป็นทักษะที่สำคัญมากในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นที่เป็นเชิงยุทธวิธี และเป้าหมายระยะยาวที่เป็นเชิงยุทธศาสตร์ มีการคำนวณประสิทธิภาพการใช้เวลากับการจัดการภาระงาน การทำงานต้องทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงาน ติดตามผลงาน และลำดับความสำคัญของงานได้เอง นอกจากนี้การทำงานยังต้องฝึกทักษะการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ที่มีการมองเห็นโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง มีการริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับอาชีพ แสดงความเอาใจใส่จริงจังต่อการเรียนรู้ และทบทวนประสบการณ์ในอดีต เพื่อคิดหาทางพัฒนาในอนาคต

7.3 ทักษะสังคมและข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) เป็นทักษะทำให้คนในศตวรรษที่ 21 สามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไรแปลกแยก ทำให้งานสำเร็จ การพัฒนาทักษะนี้จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเกิดผลดีในเรื่องกาลเทศะ เกิดการทำงานในทีมที่แตกต่างหลากหลายอย่างได้ผลดี ที่มีการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตอบสนองความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง เพื่อยกระดับความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมสู่การสร้างแนวความคิด วิธีทำงานใหม่ สู่คุณภาพของผลงาน

7.4 การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Productivity and Accountability) เป็นการกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานในการสร้างชิ้นงาน ผลงาน หรือผลิตภัณฑ์อย่างมีหลักการตามทฤษฎีความรู้ที่ต้องมีทักษะความชำนาญการ ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดการโครงการที่มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยการกำหนดลำดับความสำคัญวางแผน และการจัดการผลิตภัณฑ์ และผลงานที่ได้จากการผลิตต้องมีคุณภาพเพื่อแสดงถึงทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญการผลิต นำไปใช้ประโยชน์แก่บุคคล ชุมชนได้อย่างไม่มีผลกระทบทางลบ แต่ถ้ามีจะต้องออกมายอมรับข้อบกพร่องอย่างไม่ปิดบัง อันนำไปสู่การปรับแก้ไข หรือยกเลิก เพื่อแสดงจริยธรรมที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคม

7.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ในศตวรรษที่ 21 มีความต้องการภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท จากการรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อการทำงานแบบประสานสอดคล้องเป็นคณะทำงานและรับผิดชอบต่อเครื่องมือช่วยร่วมมือแบบพันธมิตรการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของผลงานร่วมกัน ซึ่งต้องพัฒนา

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการแก้ปัญหาในการชักนำผู้อื่นให้เห็นเป้าหมายร่วมกัน และทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุด โดยการทำตัวอย่างที่ไม่ถือผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง และไม่ใช้อำนาจโดยขาดจริยธรรม และคุณธรรม ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

8 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนอง รับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศนใหม่ทันที แสดงถึงการขาดทักษะการคิดแบบขาดวิจารณญาณ ผลที่เกิดขึ้นก็จะตกอยู่ภายใต้การชวนเชื่อ และไม่สามารถกำหนดตนเองได้ การสร้างทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเท่าทันไม่ตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูงชวนเชื่อ

8.1 การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) การรับรู้คำบอกเล่าจากเพื่อนผู้อื่น รวมถึงครูผู้สอน หรือแม้แต่สมมติฐานคำตอบที่หาหรือกันในกลุ่มอภิปราย เป็นเพียงความคิดเห็นที่รอการพิสูจน์ ยืนยันคำตอบที่เป็นจริงจากสารสนเทศที่ได้จากการสืบค้น รวบรวมจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้มาผ่านกระบวนการคิดแบบขาดวิจารณญาณ สนับสนุน หรือโต้แย้งพิสูจน์ความเป็นจริงสร้างเป็นความรู้ และองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งต้องใช้ทักษะในการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง มีทักษะการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศ และทักษะในการใช้อย่างสร้างสรรค์

8.2 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) การรับสารจากสื่อ และสื่อสารออกไป ในยุค media คนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความสามารถใช้เครื่องมือผลิตสื่อ และสื่อสารออกไป หรือแม้การรับเข้ามาในรูปวิดีโอ (video) ออดิโอ (audio) พอดแคสต์ (podcast) เว็บไซต์ (website) และอื่น ๆ อีกมากมาย แต่การรับรู้จากแหล่งสื่อเหล่านั้นถ้าขาดการเท่าทัน ขาดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ก็จะตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูง ชวนเชื่อได้เช่นกัน จึงต้องสร้างทักษะการวิเคราะห์ สื่อให้เท่าทันวัตถุประสงค์ของตัวสื่อ และผลิตสื่อนั้นอย่างไรมีการตรวจสอบแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และเท่าทันต่อการมีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมอย่างไร และมีข้อขัดแย้งต่อจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือไม่อย่างไร ในเรื่องการสร้างผลิตภัณฑ์สื่อ ต้องมีความเท่าทันต่อการเลือกใช้เครื่องมือที่พอเพียงพอเหมาะกับวัตถุประสงค์การใช้งาน และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมความแตกต่างหลากหลายด้านวัฒนธรรม

8.3 การรู้ทันเทคโนโลยี (ICT: Information, Communication and Technology Literacy) ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการแข่งขันกันผลิต และนำมาสู่การสร้างกลยุทธ์การขายสู่กลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าขาดความเท่าทัน การใช้เทคโนโลยีจะกลายเป็นผู้ซื้อ แต่ไม่อยากจะเรียนรู้การเป็นผู้ผลิต เพื่อนำไปใช้งานที่

พอเพียงเหมาะสมกับงาน การถูกชักจูง ชวนเชื่อให้เป็นผู้ซื้อ ก็จะง่ายขึ้น ผลการสูญเสียงบประมาณ และการขาดดุลทางเศรษฐกิจจะตามมา ดังนั้นทักษะความเท่าทันด้านเทคโนโลยีจึงเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทำให้คนรู้จักผลิตใช้และนำไปแลกเปลี่ยนใช้ในเวทีการค้า เกิดการสร้างงานสร้างรายได้รวมถึง การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดการสืบค้น รวบรวมความรู้พิสูจน์สมมติฐานคำตอบในการใช้ทักษะการคิดแบบมีวิจารณญาณ มากกว่าที่จะใช้เพื่อการบันเทิงในแบบสังคมก้มหน้า จึงควรใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย จัดระบบ ประเมิน และสื่อสารสารสนเทศ ใช้สื่อสารเชื่อมโยงเครือข่าย และ Social network อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อการเข้าถึงการจัดการ การผสมผสาน ประเมิน และสร้างสารสนเทศ เพื่อทำหน้าที่ในเศรษฐกิจฐานความรู้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้นำ

การศึกษาความหมายผู้นำ ได้มีนักวิชาการทางการบริหารหลายท่านให้ความหมายไว้ในลักษณะต่าง ๆ พบว่ามีความหมายดังนี้

ชโลธร ปิงเมือง (2556, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยมีอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามคำสั่ง ความคิดเห็น หรือความต้องการของตน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้นำ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในกลุ่ม มีอิทธิพล มีอำนาจ มีความสามารถชักจูง และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

วันเฉลิม เป่งใส (2560, หน้า 17) ให้ความหมายว่า บุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือมีอิทธิพล จนกลายเป็นที่ยอมรับ ยกย่องเคารพ เชื่อใจ ของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทำให้ได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ มีบทบาทหน้าที่ในการนำพา ผลักดัน สร้างแรงจูงใจ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขปัญหา ประสานงาน ให้บุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

Halpin (2001) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 อย่างดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

Yukl (1998) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกหรือการยกย่องจากกลุ่ม โดยเป็นผู้มีความรู้ มีอิทธิพล สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ออกไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จ ของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ยาริราช (2556, หน้า 113) กล่าวว่าภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจ หน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จความวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการความ เป็นผู้นำ หมายถึง ผู้มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ธุมากร เจตย์คำ (2559, หน้า 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด

สถานการณ์หนึ่งโดยรวมมือประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 10) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือ ศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์ก่อนมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็น ศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจ ตาม แผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

Hersey and Blanchard (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจ เหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Yukl (1998, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในให้รางวัล หรือการสร้างอิทธิพลต่อแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ พฤติกรรมหรือ ศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่สามารถใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ โนม่น้าว จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร (2556, หน้า 41) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำแสดงให้เห็น ถึงการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับสูงขึ้นไปและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน ภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้เพื่อบริการร่วมกัน เกิดความร่วมมือในการพัฒนาและ ดำเนินการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 49) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มี กระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ อย่างเป็นแบบแผน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน ซึ่งตระหนักถึงการวางแผนการปฏิบัติงานและ การควบคุมดูแลของผู้นำที่เป็นหลักสำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่าง

ยิ่งต่อองค์การ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาในการบริหารงานและมีการดำเนินงานที่มีการวางแผน ก่อนลงมือปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดกว้างทางความคิดและการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปพัฒนาต่อให้ดียิ่งขึ้น กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เน้นความยืดหยุ่นของระบบการทำงาน สถานศึกษาที่เห็นผลทั้งระยะสั้นและระยะยาวจากการดำเนินงาน

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 37) กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน

Nahavandi and Malekzadeh (1999, p. 125) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์คือผู้นำที่มีความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่นและใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยธรรมชาติต้องทำหลายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการผ่านบุคคลอื่นในการบริหารจัดการทั้งองค์การ มากกว่าที่จะผ่านหน่วยงานย่อยตามผังองค์การ และกำหนดขอบเขตเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ต้องเรียนรู้วิธีการเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน โดยคำพูดหรือโดยทำเป็นตัวอย่าง (Role model) และส่งผ่านความสามารถในการมองอนาคต ที่กว้างไกลไปยังองค์การโดยรวมได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การมีอิทธิพลในพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่พวกเขาทำงานด้วย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความชำนาญ มีความรู้ในองค์การ (Knowledge management) สร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (Innovation) สร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (Above-average return) ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

Daft (2005, p. 163) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่นเดียวกับ นงทานาฮอร์น (Nongthanathorn, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึงบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ของ

องค์การ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ออกแบบวัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่ทันที่ รับฟังและเข้าใจ ผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดและใช้แผนกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์องค์การในอนาคต

DuBrin (2007, p. 391) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

เทื่อน ทองแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำจะต้องมองไกล คิดไกล มองเห็นเป้าหมายในอนาคตข้างหน้าและไม่ใช่แค่มองเห็นอย่างเดียวเท่านั้นจะต้องช่วยให้ทุกคนในที่ทีมงานมองเห็นภาพอนาคตอย่างที่ผู้นำเห็นด้วย ผู้นำที่ดีจะไม่หยุดสร้างสรรค์อนาคตใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งได้มีความน่าเชื่อถือทำให้บุคลากรทุกคนในที่ทีมงานยินดีที่จะทำงานร่วมกัน ไม่มีความลำเอียงและเลือกปฏิบัติใครบางคนเป็นพิเศษ เพราะถ้าทำแบบนั้นที่ทีมงานที่ดีก็จะไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน การมอบหมายและจัดสรรงานผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่เพียงมอบหมายงานให้กับสมาชิกในที่มอย่างเดียวนะ แต่จะต้องพิจารณาเสมอว่าใครที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ก็จะมีมอบหมายที่เขาถนัดเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดนั่นแสดงว่าผู้นำจะต้องศึกษาและรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกของทีมงานตนเองเป็นอย่างดี
3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างและพัฒนาคนทุกคนที่อยู่ในการดูแลเพื่อทำให้ทุกคนเก่งขึ้นและมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ไม่ใช่แค่บริหารแบบเดิม ๆ ไม่มีอะไรใหม่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเลย ดังนั้นผู้นำจะต้องฝึกสอนพนักงานและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานแต่ละคนเพื่อให้พนักงานมีทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเกิดขึ้นเสมอ

4. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นคนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในที่ทีมงาน ทำให้สมาชิกเกิดความฮึกเหิมและมุ่งมั่นที่จะทำงานและฟันฝ่าอุปสรรคไปพร้อม ๆ กัน

5. ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เท่านั้น แต่ที่สำคัญก็คือผู้นำเป็นผู้ที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่นของชุมชนและของสังคม โดยรวมอาจกล่าวได้ว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้นำได้กระบวนการของการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นไม่สามารถอธิบายได้โดยง่าย เพียงแค่ดูจากพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในแง่ความร่วมมือของกลุ่มคนหรือระหว่างกลุ่มคนในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน บนฐานของค่านิยมเหมือนกันคือการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากความเชื่อที่ว่าผู้นำคือผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำคือ การทำงานร่วมกันในลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาผู้นำที่มีฐานความเชื่อดังกล่าวจึงเน้นเรื่องค่านิยมสำคัญที่ใช้เป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมควบคู่ไปกับการเรียนรู้ ค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อการเป็นผู้นำที่ดีต่อไป

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำที่มาจากแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่มีก็ได้

2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญหรือบีบบังคับให้ทำตามเพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

นวลจันทร์ จันทนพ (2559, หน้า 22) คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และมีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ตลอดจนจรรยาบรรณ

กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Michell (1987, p. 435) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำเป็นกระบวนการ
2. มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล
3. มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคตและมีวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยาดูไกลจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีผู้กล่าวถึงไว้หลายแนวคิดดังนี้

ศชาภรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 36) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1 ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 2) ด้านบริหารจัดการทรัพยากร 3) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึงการกำหนดทิศทางสำหรับการแปลวิสัยทัศน์ไปสู่การกระทำและเป็นรากฐานของการพัฒนา และเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายการประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การกำหนดทิศทางขององค์การและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ

- 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การหมายถึง การวิเคราะห์โดยการสำรวจสภาพการณ์ภายใน และสภาพการณ์ภายนอก เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อให้รู้ตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อมชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก และภายในองค์การ

- 1.2 การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการหรือแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นความต้องการ

ที่เกิดขึ้นในอนาคต

1.3 การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายขององค์กรตลอดจนวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งเป็นเรื่องภารกิจและทิศทางในอนาคต เป้าหมายการทำงานระยะสั้น และระยะยาวตลอดจนกลยุทธ์ในการทำงาน

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

2.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะตั้งดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

2.2 การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการมอบหมายอำนาจหน้าที่มีการจัดกลุ่มงานเป็นหน่วยงานต่าง ๆ การจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งการจัดระบบการทำงานที่ช่วยให้คนทำงานร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จ

2.3 การนำ หมายถึง การที่หัวหน้าหน่วยงานมีศิลปะในการสั่งการและส่งเสริมให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นประโยชน์แก่ตนเอง และองค์การรู้จักหลักและวิธีการจูงใจให้คนอุทิศตนทั้งด้านความคิดกำลังกายให้กับองค์การอย่างเต็มที่

2.4 การควบคุมองค์กร หมายถึง การติดตามและวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติและพิจารณาว่าการปฏิบัติงานนั้น ช่วยให้บรรลุเป้าหมายหรือไม่

3. การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

3.1 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดภาระงานหรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการควบคุมและการประเมินให้ชัดเจน และการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

3.2 การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าแล้วนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด หรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตอนต้น และรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3.3 การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติการที่เหมาะสม หรือเป็นกระบวนการกำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติประสบความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ระยะยาวขององค์การ

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 32) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่จะทำให้องค์กรใด ๆ สามารถแข่งขันได้ในศตวรรษหน้า ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกลมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอนและให้ความเสมอภาคที่เท่าเทียมกันของบุคลากร สามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

2. การคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ นำเสนอความคิดที่แตกต่างออกไปจากความคิดเดิม มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน มีการจัดประชุมเพื่อสะท้อนความคิดเห็นและกระตุ้นความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้นำสิ่งที่ได้นั้นมาประยุกต์เป็นแผนในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนออกไป เพื่อสร้างขั้นตอนการทำงานใหม่ที่รวดเร็ว

3. การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกเน้นบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสูงสุด

4. การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์กรให้สมดุล หมายถึง สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยความสามารถสูงสุด ให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

วารุณี กงหมิง (2559, หน้า 30) เสนอแนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรใด ๆ สามารถแข่งขันได้ในศตวรรษหน้า ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยการระบวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) การนำไปปฏิบัติเพื่อทำให้กลยุทธ์ที่เป็นนามธรรมกลายเป็นรูปธรรม 3) การกำหนดและรักษาไว้ซึ่งสมรรถนะหลักขององค์กรเพื่อสร้างความแตกต่างซึ่งสามารถสร้างได้ ด้วยการพัฒนาความสามารถบุคลากร เป็นการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของสมาชิกในองค์กร 4) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มี

ประสิทธิผล 5) การรักษารายชื่อยุทธศาสตร์ และ 6) การควบคุมองค์การให้สมดุล

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 41) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การกำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกัน

การสร้างสมรรถนะหลัก หมายถึงการสร้างความโดดเด่นในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยการสร้างจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะหลักเป็นการกำหนด และชี้แจงจุดเด่นขององค์กรชัดเจน บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลักขององค์กร การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรเป็นองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น องค์กรสามารถกำหนดลักษณะเฉพาะความเป็นตัวตนขององค์กรและสามารถกำหนดเป็นอัตลักษณ์ ขององค์กร บริหารงานตามอัตลักษณ์และชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามอัตลักษณ์ขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการยกย่องและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหาร งานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงาน ให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น

การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น และ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ด้วยการเสริมแรง ด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะทำงานในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรมชาติ สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงาน ของบุคลากร

การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการ บริหารงานโดยมีจริยธรรม สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ ผู้บริหารมี การวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ ความเท่าเทียมกับ บุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ผู้บริหารมีหลักในการ บริหารที่ดีอย่าง ชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือ ลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึก ที่ดีต่อการบริหาร ตลอดจนมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ที่ดีและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม

การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถ ขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหาร ที่ มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงาน ที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็นการบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่ มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อ กระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผล ให้แก่องค์กร

DuBrin (2007, p. 324) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่นความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้ในแนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล

และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิกริยากับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน 2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับความเข้าใจ 3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังคงมีความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจกระโดดข้ามไปมาระหว่างขั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual Ability) มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยังการได้ไต่เต้าตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน 5) นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านจินตนาการ เพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพในแต่ละองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Ability) และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะดำเนินไปและการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข (What-if) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้าน “การจินตนาการ”

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบเทียบได้กับผู้มีสมมติสูงในการทำงาน โดยอิสระและสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารื้อกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย (Incrementally) ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลักกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอย่างไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคตจากคำที่กล่าวว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องราวของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว”

ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยและ ความต้องการของลูกค้าตลอดจน เป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. วิธีคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่าเป็นการสร้างอนาคตใหม่ (Re-Inventing The Future) Hamel ได้กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ได้ก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์” หลายองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะ กลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิวัติ จึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่ เกี่ยวกับสินค้า บริการ การตลาด และแม้แต่ ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาที่จะเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.1 การสร้างแนวคิดใหม่ เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ (Preconceiving Product/Service) เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้าน “สมการเชิงมูลค่า” ของสินค้า/บริการ อย่างแท้จริง สมการเชิงมูลค่า (Value Equation) หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้อง จ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณภาพของสิ่งนั้นกลับมา มูลค่านี้หมายถึง ตัวอย่างเมื่อ 10 ปีที่แล้ว พรีนเตอร์เลเซอร์มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบันมีราคาเพียง 30,000 บาท อีกความหมายของสมการเชิงมูลค่า (Value Equation) คือการใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์ หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า/บริการนั้นไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่างประโยชน์หลักของบัตร เครดิต คือการสร้างความมั่นคงให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้นหมายถึงผู้ที่ กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะที่เดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ ได้ใน รูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่คิดได้แบบนี้ คือ ผู้ที่มีความคิด แบบสร้างสรรค์ นั่นเอง)

4.2 การกำหนดนิยามตลาดใหม่ (Redefining Market Space) เป็นวิธีของการ กำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด โดยมีวิธีการ ดำเนินการดังนี้ วิธีที่ 1 การผลิตสินค้า/บริการให้เหมาะสมกับตลาดสากล (ความต้องการของ คนส่วนใหญ่ในโลก) ราคาสากลไม่สูงนักเพื่อทดแทนสินค้า/บริการที่ราคาแพง ๆ วิธีที่ 2 การ ผลิต/การให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้า (Strive for Individuality) เพื่อ ตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า วิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การขาย ผ่านทางอินเทอร์เน็ต

4.3 การปรับขอบเขตอุตสาหกรรมใหม่ (Redraw Industry Boundaries) โดยมี

วิธีการดำเนินการดังนี้ วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ (Rescale Industry) เช่น การขยายตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่นขึ้นไปเป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มไปเป็นระดับชาติและระดับโลก วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลางหรือเครือข่ายผู้ขายปัจจัยการผลิต (Compressing the Supply Chain) และยังหมายถึง การเปลี่ยนโกดังเป็นร้านค้า เป็นต้น วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม (Driving Convergence) เช่น บริการรถจักรยานยนต์ จัดส่งสินค้าถึงที่แก่ลูกค้า ซูเปอร์มาร์เก็ตอาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป (ริงส์เวิร์ด ประเสริฐศรี, 2554)

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative Realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่และเป็นจริงได้ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ (General) ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคตโดยไม่เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายตาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าเป็นวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่างบริษัทที่มีวิสัยทัศน์ว่า “เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางด้านการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลก ในด้านเสื้อผ้าที่ห่อต้ง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใดคือทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จคุณภาพชีวิตที่สมดุล ทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการพักผ่อน ความเพียรพยายามในการทำงาน” จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อ

การสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

Ireland and Hitt (1999, p. 254) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าขณะที่บริบทโลกาภิวัตน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสภาวะการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเช่นนี้ จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการใน 6 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์การให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากร และความสามารถที่จะทำให้องค์การมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนคติและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งสามารถในการตัดสินใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความเป็นจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อค่านิยม และวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและควมมีคุณภาพขององค์การ ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

Nahavandi and Malekzadeh (1999, p. 248) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นสำคัญ 2 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ

1. ด้านแสวงหาความท้าทาย คือ ผู้นำมีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากขึ้นเพียงใด ผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์สู่ออนาคต กับการมุ่งการดำเนินงานประจำในปัจจุบันมากขึ้นเพียงต่างกันเพียงไรเป็นต้น ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำ มักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลาย ด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

2. ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมคือ ผู้นำที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูง จะจัดรูปแบบขององค์การที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายงานกระจายอำนาจค่อนข้างน้อยและมุ่งเน้นที่กระบวนการต่ำ จะเน้นวัฒนธรรมแบบตั้งตัวเน้นการปฏิบัติแบบเดียวที่เหมือนกัน และให้หลีกเลี่ยงแบบการปฏิบัติเป็นหลักในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุมต่ำ มักจะเน้นการกระจายอำนาจในองค์การ

Adair (2002, p. 120) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาดทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกันกล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติกล่าวคือในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์ หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจึงจะต้องมีบทบาท

Hitt Ireland and Hoskisson (2007, p. 352) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategic direction) คือสามารถกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำมากำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ (Effectively managing the firm's resource portfolio) สามารถใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยบริการที่มีคุณภาพ

3. การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (Sustaining and effective organizational culture) สามารถกำหนดวัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมองค์การ

4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Emphasizing ethical practices) มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การควบคุมองค์การให้สมดุล (Establish balanced organizational controls) มีการจัดบริหารงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดทั้ง 10 แนวคิดและได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทำให้ได้ตัวแปรขึ้นใหม่เพื่อสอดคล้องและเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 1



การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยาเขต 2

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ประเด็น ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	1. เกียรติ สุทธิแก้ว	2. ศุภางค์ เสริมศรี	3. คมกฤษ พรหมอิน	4. ไชย พัฒนธา	5. วารุณ กัญญา	6. อภิรม ประทุม	7. ไอรณ แสนดี	8. นภาพร ไพฑูริย์ ไพฑูริย์	9. อธิสร ไพฑูริย์	10. อธิ ไพฑูริย์	ผล คะแนน
1. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9*
2. การนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม				✓	✓						2
3. การสร้างสมรรถนะหลัก			✓		✓						2
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ		✓	✓		✓		✓		✓	✓	6*
5. การมีคุณธรรม จริยธรรม	✓		✓		✓		✓			✓	5*
6. การควบคุมองค์การให้สมดุล					✓					✓	2
7. การติดตามและประเมินกลยุทธ์		✓		✓							2
8. การพัฒนาทรัพยากร	✓	✓	✓				✓		✓	✓	5*
9. การริเริ่มสร้างสรรค์			✓				✓	✓			3*
10. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ				✓							1
11. การวางแผนกลยุทธ์				✓					✓		2
12. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน				✓							1
13. การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน				✓							1

ประเด็น ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	1. เกียรติ สิทธิแก้ว	2. ศุภสารณ เสริมศรี	3. คมกฤษ พรหมธัม	4. ไสง พศุภธา	5. วารุณี กนฺธิง	6. อภิรม น	7. ไอรณ และอัฐิท	8. นานา และนงน	9. เจริญ น	10. อธิ น	ผล
14. การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข				✓							1
15. ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง						✓					1
16. ความสามารถในการนำปัจจัยมาจัดทำกลยุทธ์						✓					1
17. การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						✓					1
18. วิธีคิดเชิงปฏิบัติ	✓					✓					2
19. ความต่อเนื่องการที่มีอำนาจในการควบคุม								✓			1
รวม	4	4	6	8	6	4	5	3	3	5	

* เกณฑ์ในการเลือก ใช้ความถี่ต่างกันตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์ข้างต้น พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีประเด็นที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สอดคล้องกันมาผนวกเข้าด้วยกันคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร บริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล การมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาริยธรรมทางธุรกิจ การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เนื่องจากมีความหมายมุ่งเน้นในเรื่องการกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ การพัฒนาทรัพยากร และการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยเลือกความถี่ซ้ำตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มาเป็นตัวแปรในการศึกษาและนำมากำหนดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้านได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

Nahavandi and Malekzadeh (1999, p. 130) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำ มักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

Ireland and Hitt (1999) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์รวม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัด และมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

Adair (2002) กล่าวว่า เป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กรส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนด และผู้นำสู่การปฏิบัติกล่าวคือในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ ด้านกลยุทธ์ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจึงจะต้องมีบทบาท

Hitt Ireland and Hoskisson (2007) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategic direction) คือสามารถกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติตามปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 32) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง วิธีการหรือแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ช่วยให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นในอนาคต

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 32) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกลมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอนและให้ความเสมอภาคที่เท่าเทียมกันของบุคลากร สามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

วารุณี กิ่งหมิง (2559, หน้า 30) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำมีความรู้ที่ทะลุเจตคติคุณลักษณะและแรงขับ ทำให้มีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน ในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนา

ประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

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

Hitt Ireland and Hoskisson (2007) กล่าวว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining and effective organizational culture) สามารถกำหนดวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมองค์กร

วารุณี กิ่งหมิง (2559, หน้า 30) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และแรงขับ ทำให้มีความสามารถในการกำหนดปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมให้มีการทำงานอย่างดีของบุคลากรเหมาะสมกับองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงาน ให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

3. การพัฒนาทรัพยากร

Ireland and Hitt (1999, p. 86) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

Hitt Ireland and Hoskisson (2007, p. 125) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively managing the firm's resource portfolio) สามารถใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยบริการที่มีคุณภาพ

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสมกับโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกเน้นบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสูงสุด

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยการเสริมแรง ด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะทำงานในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากร

ภายในสถานศึกษา รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีที่เหมาะสม เป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะทำงานในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

4. การมีคุณธรรมจริยธรรม

Ireland and Hitt (1999, p. 86) กล่าวว่า การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการตัดสินใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

Hitt Ireland and Hoskisson (2007, p. 125) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Emphasizing ethical practices) มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

เกศรา ลิทธิแก้ว (2558, หน้า 45) กล่าวว่า การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยความสามารถสูงสุด ให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

วารุณี กงหมิง (2559, หน้า 52) กล่าวว่า การรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และแรงขับ ทำให้แสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 64) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม สามารถปฏิบัติ

ตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ผู้บริหารมีหลักในการบริหารที่ดีอย่าง ชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อการบริหารตลอดจนมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ดีและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติตามตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ มุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีหลักในการบริหารที่ดีอย่าง ชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. การริเริ่มสร้างสรรค์

Nahavandi and Malekzadeh (1999, p. 165) กล่าวว่าผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำ มักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลาย ด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

Ireland and Hitt (1999, p. 88) กล่าวว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและควมมีดุลยภาพขององค์การ ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 70) กล่าวว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการ

ทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไป เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหาร ที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็น การบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรใน องค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหาร มีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการ ทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไป เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มุ่งเน้น ความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่ เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็นการบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้น ที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตาม กรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และ นโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อ กระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผล ให้แก่องค์กร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงาน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มาน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้อย่างหลากหลาย จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหารนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้

พัชรินทร์ พันธุ์โตดี (2556, หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับระดับของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินกิจกรรมก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนการแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือสถานศึกษา

พัฒนพร ศิวาวงษ์ (2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 713) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

สิริทร คงคุณ (2556, หน้า 49) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วันเฉลิม เป่งใส (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล คือ ความสำเร็จที่เกิดขึ้น เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นก็คือการทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือ ความสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจด้านการบริหารการศึกษาและบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุดประการหนึ่ง จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชนกพร มนัส (2559, หน้า 30) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ปรับตัว ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองที่มีความแตกต่างกัน ร่วมตั้งเป้าหมายเดียวกัน พัฒนาการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 32) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

Mott (1972, p. 398) ให้ความหมายว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่มักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (productivity) 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก (positive attitude) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ (adaptability) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (flexibility)

Hoy and Miskel (2001, p. 309) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม การบรรลุผล คือ สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและ

สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีผู้เสนอแนวคิดที่สำคัญดังนี้
 สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 7) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 6) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ชนกพร มนัส (2559, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีความยืดหยุ่นสามารถประสานงานร่วมมือความสำเร็จของผลงานการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

เสกสันต์ รอดย้อย (2560, หน้า 33) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

Hoy and Ferguson (1985, pp. 114–134) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยศึกษาใน 4 ด้านดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

Hoy and Miskel (2001, pp. 305–307) ได้นำเสนอประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายของค์การ มีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหลอมรวม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดีศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

Mott (1972) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการประเมินความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูต้องใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผน มีทรัพยากรที่เพียงพอ และการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาเป็นกรอบในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากมีความ

ครอบคลุมการประเมินผลทั้งด้านผู้เรียน บุคลากร และทรัพยากรในสถานศึกษา จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง สามารถแสวงหา ค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพด้านการสอน นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความพอใจ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม หมายถึง ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการที่โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ การที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู การ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

บริบทของโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

บริบทสภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนน พหลโยธิน ตำบลดงมะดะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่ง รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 572 หมู่บ้าน 39 ตำบล 34 องค์การบริหารส่วนตำบล 12 เทศบาลตำบล 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภ อพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 พื้นที่ในเขตบริการ 4,408 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2560)

วิสัยทัศน์

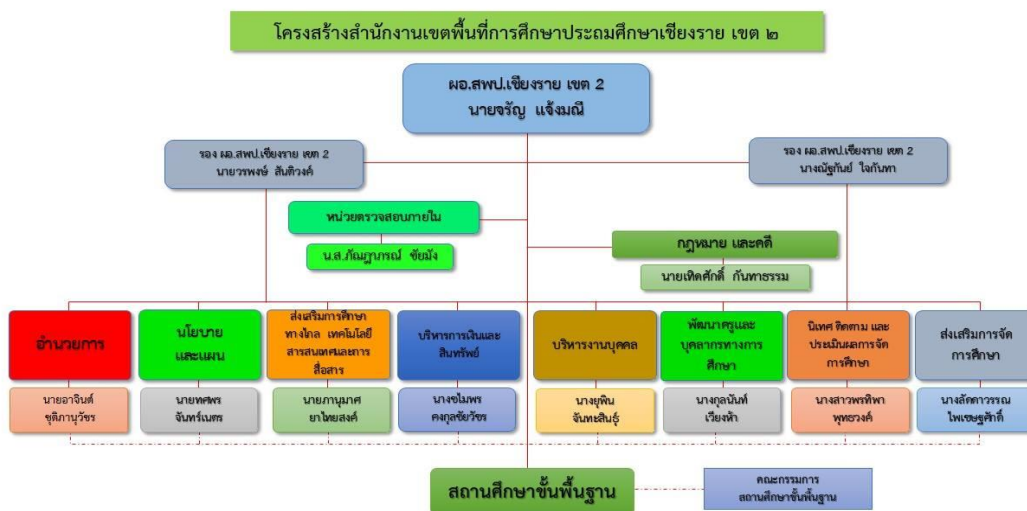
ผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 “มีคุณภาพด้าน วิชาการ การสื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่าด้วยคุณธรรม”

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทำหน้าที่บริหารและจัด การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้บัง เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่มตามงานที่ปฏิบัติใน ลักษณะกำกับดูแล ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงรายเขต 2 มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน



ภาพ 2 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2562

ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่า ด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่ง ส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการ ใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558–2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนา

การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ผลการดำเนินงาน อำนวยการ
หน้าที่ และผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 มากำหนดสาระสำคัญของแนวทางขับเคลื่อนจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2561

แนวทางขับเคลื่อนจุดเน้นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

แนวทางขับเคลื่อนจุดเน้นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายจุดเน้นของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้แก่การยกระดับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน การสื่อสารภาษาอังกฤษและการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน โดยใช้ CR2ACTS
Model เป็นแนวทางที่เน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักสถานศึกษาสามารถนำแนว
ทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปประธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อ่านออกเขียนได้ สื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามช่วงวัย และมี
คุณธรรมพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้สถานศึกษาในสังกัดยัง
สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาคุณภาพและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
การบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศุภกรณ์ เสริมศรี (2557, หน้า 128–129) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
หนองบัวลำภูเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้าง
วัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ด้านบรรยากาศขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร (X_5) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .467 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือ อำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 21.8 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score) $Y = 1.615 + .142 (X_2) + .123 (X_5) + .171 (X_1) + .102 (X_4)$

เจน จันทรสุภาเสน (2557, หน้า 127-128) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ข้อมูลด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลขององค์กร จาก 13 องค์กรประกอบย่อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านองค์ประกอบหลักด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ขององค์กรในระดับดีมาก และด้านประสิทธิผลขององค์กร ในระดับดีปานกลาง การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlations) พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ขององค์กรและการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นภาพรวมขององค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์แนวโน้มด้วยสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์หาแนวโน้มของระดับประสิทธิผลขององค์การ ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นได้สมการที่สามารถใช้พยากรณ์หาแนวโน้มได้ดีที่สุดโดยอธิบายผลได้ร้อยละ 41.9 คือ ประสิทธิผลขององค์การ = $-1.079 + 0.292x$ การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน + $0.338x$ ความสามารถในการคิดเชิงปฏิกิริยา + $0.290x$ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง + $0.179x$ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 131) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และ 2 อันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญประภา สาริภา (2556, หน้า 153) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันวิสาข์ ทองดิง (2556, หน้า 146) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r = .662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 106-108) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รองลงมา ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล และด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา ร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 67.00

จุมพร พัฒนะมาศ (2558, หน้า 97-100) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

วารุณี กิ่งหมิง (2559, หน้า 80-84) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ข้อ 2) สมรรถนะด้านความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจำนวน 9 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของบุคลากร ในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ 4) สมรรถนะด้านความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานที่มีประสิทธิผล จำนวน 9 ข้อ 5) สมรรถนะด้านความสามารถในการรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ (ในการทำงาน) จำนวน 6 ข้อ และ 6) สมรรถนะด้านความสามารถในการควบคุมองค์การ (หน่วยงาน) ให้สมดุล จำนวน 9 ข้อ จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารการพยาบาลควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินสรรผู้ที่จะมา เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และควรใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการส่งเสริมสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

คมกฤษ พรหมฉิน (2560, หน้า 104-106) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษารายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) 4 องค์ประกอบ และ ตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 24.27 ค่า p = 0.38908 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.97 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.012

วันเฉลิม เป่งใส (2560, หน้า 106-109) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.81$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2561, หน้า 278) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง

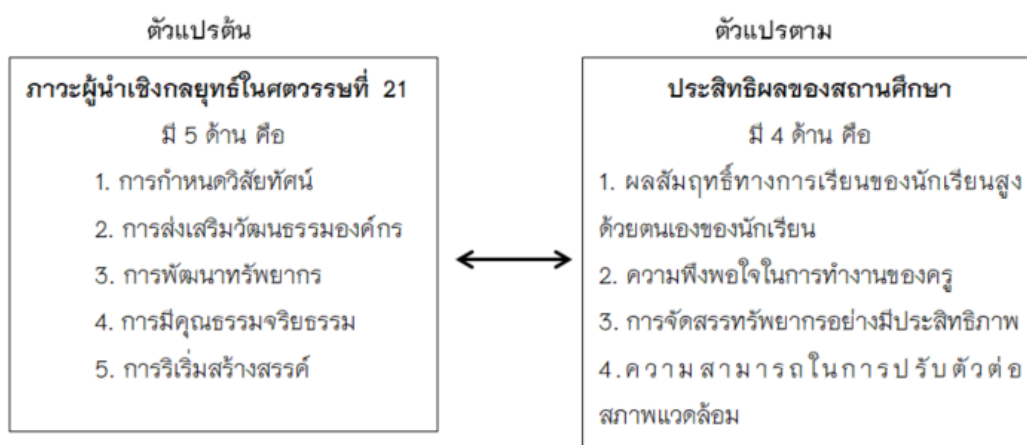
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.60 โดยด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) และด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ได้ร้อยละ 67.40 ($R_2 = .674$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .513 + .474(X_2) + .240(X_5) + .160(X_4)$ หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .536(Z_2) + .261(Z_5) + .133(Z_4)$

เพชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2561, หน้า 29-30) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การด้านการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านการมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นสัจจะการแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้น

การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และวัฒนธรรม องค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ฮอย และ เฟอ์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2562 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน ครู จำนวน 748 คน รวม 798 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie R. V. & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นชั้น และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์เครือข่ายป่าแดด-แม่สรวย	221	72
ศูนย์เครือข่ายแม่พริก-ศรีถ้อย	115	39
ศูนย์เครือข่ายเจดีย์หลวง-ท่าก้อ	212	68
ศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้	145	47
ศูนย์เครือข่ายวาวี	105	34
รวม	798	260

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, วันที่ 10 มิถุนายน 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการ

สังเคราะห์มีทั้ง 19 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากองค์ประกอบและได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้ 1) การกำหนด วิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ข้อ 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรม จริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์

โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976) ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาใน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจ ปรिताบวิสุทธิ, 2553) จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรโดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดและทฤษฎีของ ฮอย และ เฟอ์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) แบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อม

โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976) ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง

4.2 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) นางศรวิวรรณ ชาญกิจ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง 2) นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 3) ผศ. ดร. น้ำฝน กันมา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาระชานหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความชัดเจนและความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่า 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 30 คน โดยกำหนดระยะเวลาขอรับคืนด้วยตนเองภายใน 5 วัน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990) เมื่อพิจารณาตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม 2 วิธี 1) ส่งไปทางไปรษณีย์ และ 2) ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระยะเวลาขอรับคืนทางไปรษณีย์ ภายใน 10 วัน

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 260 ฉบับ ได้คืนกลับมา 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงรายเขต 2 มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

5. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้นำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่

1.2 ค่าร้อยละ

1.3 ค่าเฉลี่ย

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนประชากร

r แทน ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เข้าสมการกับตัวแปรตาม

X แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

X_1 แทน การกำหนดวิสัยทัศน์

X_2 แทน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

X_3 แทน การพัฒนาทรัพยากร

X_4 แทน การมีคุณธรรมจริยธรรม

X_5 แทน การริเริ่มสร้างสรรค์

$X_{รวม}$ แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม

Y แทน ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Y_1 แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

Y_2 แทน ความพึงพอใจในการทำงานของครู

- Y_3 แทน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 Y_4 แทน ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม
 $Y_{รวม}$ แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม
 ** แทน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 นำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	90	34.60
	หญิง	170	65.40
	รวม	260	100.00
2	อายุ		
	อายุต่ำกว่า 30 ปี	53	20.40
	อายุ 30-40 ปี	104	40.00
	อายุ 41-50 ปี	57	21.90
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	46	17.70
รวม	260	100.00	
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	137	52.70
	ปริญญาโท	122	46.90
	ปริญญาเอก	1	0.40
รวม	260	100.00	
4	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	19	7.30
	ครูผู้สอน	241	92.70
รวม	260	100.00	

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	63	24.20
	5-10 ปี	115	44.20
	มากกว่า 10 ปี	82	31.50
	รวม	260	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 260 คน เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.60 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.40 เป็นผู้มีอายุ 30-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.40 และน้อยที่สุดคืออายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.70 ส่วนระดับการศึกษา ศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 46.90 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.40 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.70 รองลงมาคือดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.30 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 31.50 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์ ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ที่	รายการ	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.30	0.62	มาก	3
2	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.25	0.59	มาก	4
3	การพัฒนาทรัพยากร	4.30	0.58	มาก	3
4	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.34	0.61	มาก	2
5	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.36	0.57	มาก	1
	รวม	4.32	0.55	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) ตามด้วยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) และ การพัฒนาทรัพยากร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ
ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล	4.30	0.74	มาก	3
2	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดชี้แจงวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาชัดเจน	4.37	0.73	มาก	1
3	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทาง ในการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	4.28	0.73	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการบริหารงาน สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.27	0.73	มาก	5
5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สามารถ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของ สถานศึกษา	4.30	0.73	มาก	3
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการ ทำงานของบุคลากรให้เป็นไป ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.31	0.74	มาก	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.31	0.70	มาก	2
	รวม	4.30	0.62	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น การทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) และ ผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการ บริหารงานสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการกำหนดงานหลัก ของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.28	0.66	มาก	1
2	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรใน องค์กรรับรู้ในรูปแบบของ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.23	0.71	มาก	2
3	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงานได้ตาม วัฒนธรรมองค์กร	4.23	0.80	มาก	2
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญ รู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรม องค์กรที่ดี	4.28	0.67	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ อยู่ในแนวทางของ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.28	0.69	มาก	1
รวม		4.25	0.59	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากร

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากร	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ด้านงบประมาณ ด้าน บุคลากรและทรัพยากร ภายในสถานศึกษา	4.17	0.71	มาก	7
2	ผู้บริหารตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนา บุคลากร	4.35	0.74	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาทรัพยากร	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่าง เสมอ	4.45	0.66	มาก	1
4	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ ได้มาพัฒนาในการบริหารงาน	4.38	0.65	มาก	2
5	ผู้บริหารมีการจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรในองค์กร ด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีที่ เหมาะสม	4.18	0.78	มาก	6
6	ผู้บริหารตั้งคณะกรรมการใน การพิจารณาผลตอบแทน	4.33	0.76	มาก	4
7	ผู้บริหารสร้างความเป็นธรรม และโปร่งใสให้แก่บุคลากร	4.29	0.77	มาก	5
รวม		4.30	0.58	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการพัฒนาทรัพยากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) และ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้

วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการ มีคุณธรรมจริยธรรม	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม	4.35	0.73	มาก	3
2	ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.39	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.33	0.70	มาก	4
4	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ตั้งไว้	4.30	0.71	มาก	6
5	ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เชื่อถือ และมีคุณธรรม	4.37	0.70	มาก	2

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการ มีคุณธรรมจริยธรรม	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารมีการวางตัวในการ บริหารงานในองค์กรที่ดี	4.35	0.72	มาก	3
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลาง ให้ความเท่าเทียม กับบุคลากรในองค์กรทุกคน	4.32	0.76	มาก	5
8	ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.33	0.73	มาก	4
9	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและ เป็นธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือการ ลงโทษ	4.39	0.74	มาก	1
รวม		4.34	0.61	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74) และผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เชื่อถือ และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา	4.47	0.63	มาก	1
2	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	4.39	0.69	มาก	4
3	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร	4.39	0.70	มาก	4
4	ผู้บริหารรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานเดิม	4.33	0.73	มาก	7
5	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.74	มาก	3
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.42	0.70	มาก	2

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน	4.36	0.68	มาก	5
8	ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.70	มาก	5
9	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.69	มาก	6
10	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.68	มาก	8
11	ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ	4.27	0.72	มาก	9
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร	4.33	0.70	มาก	7
รวม		4.36	0.57	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70) และ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ดังรายละเอียดในตาราง 10 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ดังรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ที่	รายการ	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง	3.98	0.51	มาก	4
2	ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.32	0.54	มาก	2
3	การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.59	มาก	3
4	ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	4.33	0.59	มาก	1
รวม		4.19	0.46	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) และ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.51)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูง	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	นักเรียนสามารถแสวงหา ค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ ด้วยตนเอง	3.90	0.65	มาก	6
2	นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงานรู้จัก แสวงหาความรู้จากทรัพยากร ของการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.84	0.65	มาก	8
3	นักเรียนเรียนรู้ตามความ ต้องการ และมีความสนใจใฝ่ รู้อยู่เสมอ	3.85	0.69	มาก	7

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูง	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
4	นักเรียนศึกษาต่อในสถาบัน ศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก	4.00	0.75	มาก	4
5	ผู้บริหารและบุคลากรมี คุณภาพด้านการจัดการเรียน การสอน	4.21	0.64	มาก	1
6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนตามมาตรฐานการศึกษา	3.93	0.71	มาก	5
7	นักเรียนได้รับการพัฒนา ทัศนคติแรงจูงใจที่ดี	4.13	0.65	มาก	2
8	นักเรียนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.93	0.69	มาก	5
9	นักเรียนมีความประพฤติที่ เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม	4.12	0.68	มาก	3
รวม		3.98	0.51	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65) และนักเรียนมีความประพฤติที่

เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้ จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.65)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึง พอใจในการทำงานของครู	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ครูมีความรู้ลึกหรือเจตคติ ในทางที่ดีในการทำงาน	4.31	0.70	มาก	3
2	ครูมีความภาคภูมิใจที่ สามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.35	0.66	มาก	2
3	ครูรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	4.35	0.61	มาก	2
4	งานของครูที่ปฏิบัติอยู่มี ความรู้สึกลำบากและกระตุ้น ให้อยากทำงาน	4.26	0.69	มาก	4
5	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูมีความกระตือรือร้นใน การทำงาน	4.25	0.74	มาก	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านความพึง พอใจในการทำงานของครู	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน	4.40	0.64	มาก	1
รวม		4.32	0.54	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) และครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการ จัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.36	0.66	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณที่กำหนดไว้	4.18	0.73	มาก	5
3	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง	4.23	0.71	มาก	4
4	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.41	0.66	มาก	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านการ จัดสรรทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5	ผู้บริหารมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ ทันสมัยเพียงพอต่อการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่	4.26	0.72	มาก	3
รวม		4.28	0.59	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) และ ผู้บริหารมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.73)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21			แปลผล	ลำดับที่
	ด้านความสามารถในการ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.66	มาก	3
2	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร	4.30	0.68	มาก	4
3	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	4.38	0.67	มาก	1
4	ผู้บริหารและครูสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.35	0.66	มาก	2

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	(n = 260)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5	ผู้บริหารและครูมีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา	4.33	0.66	มาก	3
รวม		4.33	0.59	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้าน ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร และครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อโรงเรียนมีการ เปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ดังรายละเอียดในตาราง 15

ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย (Y)				
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y _{รวม})
(X ₁)	0.49**	0.61**	0.63**	0.68**	0.72**
(X ₂)	0.50**	0.62**	0.64**	0.66**	0.71**
(X ₃)	0.52**	0.65**	0.72**	0.69**	0.75**
(X ₄)	0.50**	0.65**	0.73**	0.67**	0.74**
(X ₅)	0.52**	0.63**	0.70**	0.75**	0.76**
(X _{รวม})	0.55**	0.69**	0.74**	0.75**	0.80**

หมายเหตุ ** แทน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.80$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ($r = 0.75$) รองลงมา คือ การมีคุณธรรมจริยธรรมกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($r = 0.73$) และการพัฒนาทรัพยากรกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($r = 0.72$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ($r = 0.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.49$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.61$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.63$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.68$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.72$)

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.50$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.62$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.64$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.66$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.71$)

การพัฒนาทรัพยากร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.52$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.65$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.72$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.69$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการพัฒนาทรัพยากรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.75$)

การมีคุณธรรมจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.50$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.65$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.73$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.67$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.74$)

การริเริ่มสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.52$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.63$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.70$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.75$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.76$)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีภาวะผู้นำในการบริหารงานให้มีความก้าวหน้า มีหลักจรรยาบรรณ ควรคำนึงถึงผลได้ผลเสียให้ครอบคลุมตามสถานการณ์ในปัจจุบัน และการสร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานอย่างมุ่งมั่นในความสำเร็จตามบริบทของสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรและบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมบุคลากรอย่างเต็มที่
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในสถานศึกษา



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 19 โรงเรียน จำนวน 260 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และตอนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และบริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร

1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในการบริหารงาน และผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา

บุคลากร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษ รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ซื่อถื่อ และมีคุณธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้

1.5 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี และนักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงานรู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน รองลงมา คือ ครูรู้สึกกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณที่กำหนดไว้

2.4 ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ การมีคุณธรรมจริยธรรมกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากรกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

4. ข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีภาวะผู้นำในการบริหารงานให้มีความก้าวหน้า มีหลักจรรยาบรรณ ควรคำนึงถึงผลได้ผลเสียให้ครอบคลุมตามสถานการณ์ในปัจจุบัน และการสร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานอย่างมุ่งมั่นในความสำเร็จตามบริบทของสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรและบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมบุคลากรอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย มีการสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนา

ฮาแวนโดร์ และมาเล็กซาเดอ์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1999) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นผู้แสวงหาความท้าทาย เป็นผู้นำที่มีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากขึ้นเพียงใด ผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์สู่ออนาคตกับการมุ่งการดำเนินงานประจำในปัจจุบันมากขึ้นเพียงต่างกันเพียงไร ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำ มักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว และสอดคล้องกับไอร์แลนด์ และฮิตท์ (Ireland and Hitt, 1999) ซึ่งให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าขณะที่บริบทโลกาภิวัตน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสภาวะการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเช่นนี้ จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและความมีคุณภาพขององค์การระหว่างกระบวนการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) กล่าวว่า ผู้นำที่นำองค์กรประสบความสำเร็จ มักเป็นพวกคิดดี คิดได้ ทำเป็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง แสวงหา แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ทำงานได้เร็วขึ้น ฉลาดขึ้นมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้มากขึ้น หรือเรียกว่า การมีความคิดเชิงนวัตกรรม การมีความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และพยายามหาวิธีนำแนวคิดใหม่เหล่านี้ มาทำให้เป็นจริง นำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ การใช้วิธีการใหม่ การประยุกต์ใช้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมีการปรับตัวและยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

ที่ทันสมัย รวมถึงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) ได้กำหนดให้การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบในประสิทธิภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นไปตามแนวคิดของ ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ที่จัดให้ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร คุณนาม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.80$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเป็นยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีสภาพการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มีการ

เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย มีการสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรับตัวและยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมถึงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชาภรณ์ เสริมศรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย เพ็ญประภา สาริกา (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ทองดิง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r = .662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงบุคลากรในองค์กรมีความตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2. จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรส่งเสริมและจัดสรรทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ เพื่อให้ให้นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจในทางที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารต้องใช้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มาจัดรูปแบบการบริหารองค์กรให้ความยืดหยุ่นและการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลให้บุคลากรมีการปรับตัว ยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงมีการพัฒนาตัวเองและปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลประสิทธิภาพของการทำงานของครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการทำงานของครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). คีตริเริ่มเก่ง อนาคตไกล. **วารสารงานดี**, 16(701): 35.
- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). **ศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- คมกฤษ พรหมนิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เจน จันทรสุภาเสน. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 2(2): 232.
- ฉลวย คงแป้น. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา**. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย**, 26(2): 325.

- ชนกพร มนต์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชไลทร ปิงเมือง. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ.
- เทือน ทองแก้ว. (2557). **ลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.baanjomyut.com>
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2557). **ภาวะผู้นำ**. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.baanjomyut.com>
- ตุมากร เจตีย์คำ. (2559). **การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา, 10(2): 273-291.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). **การศึกษาทบทวนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). **การจัดการสมัยใหม่ = Modern management** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประยูร คุณนาม. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2561). **ผ่านรสุมตีตราเด็ก กับ นพ.ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์**. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.the101.world/prasert-interview-early-childhood/>
- พรทิพย์ ศิริภัทราชัย. (2556). **STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.
- พัชรินทร์ พันธุ์โตดี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พัฒน์พร ศิลาวงษ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เพ็ชรชมพู พิษณุพันธ์เดชา. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 15(28): 29-30.
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

- ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์. (2557). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.**
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระ
เกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรางคณา ทองนพคุณ. (2559). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21st
Century Skills : The Challenges Ahead.** สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก
<http://www.education.pkur.ac.th>
- วันเฉลิม เป่งใส. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วันวิสาข์ ทองดิง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5.** วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วารุณี กิ่งหมิง. (2559). **สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหน่วยช่วยใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ พย.ม.,
มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศน์ต่อการศึกษา
ศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการ
บริหารงานของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2556). **ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สันติ บุรณะชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 26(3): 1-13.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2562). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562** (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิริทร คงคุณ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร)**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุชฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุตานันท์ ธนาธัญย์. (2556). **How to escape education's death valley**. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.vcharkarn.com/Varticle/500182>
- สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เสกสันต์ รอดย่อย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- ไสว พลพุกถา. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- Adair, J. (2002). **Effective Strategic Leadership.** London: Pan Macmillan.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership: Theory and Practice.** Orlando: FL : Dryden.
- Daft, R. L. (2005). **Management.** New York: Thomson.
- Dede, C. (2010). **Comparison of 21st Century Skills in J. Bellance and R. Brandt 21st Century Skills: Student Learning Methods.** Bloom: Tree Solution.
- DuBrin. (2004). **Leadership: Research findings, practice, and skills (2nd ed.).** Boston: Houghton Mifflin Company.
- DuBrin. (2007). **Leadership: Research findings, practice, and skills (5th ed.).** Boston: Houghton Mifflin Company.
- Halpin, A. w. (2001). **Theory and research in administration.** New York: Macmillan.
- Hersey and Blanchard. (1985). **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources (4th ed.).** New Delhi: Prentice–Hall of India.
- Hitt Ireland and Hoskisson. (2007). **Management of strategy: Concepts and Cases.** China: Thomson South–Wettern.
- Hoy and Ferguson. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. **Educational Administration Quarterly**, 21: 117–134.
- Hoy and Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice (6th ed.).** Mcgraw – Hill International Edition 2001.
- Ireland and Hitt. (1999). “Achieving and Manintaining Strategic Compettiveness in the 21st Century: the Role of Strategic Leadership”. **Academy of Management Excutive**, 13(1): 43–57.
- Kay, K. (2010). **21st Century Skills: Why the Matter, What They are, and How We Get There.** Bloomington: Solution Tree Press.

Krejcie R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30: 607–610.

Michaels E. Jones and Axelrod B. (2001). **The War for Talent**. Boston, Massachusetts:

Harvard Business School Press.

Michell T. R. and, Larson J. R. (1987). **People in Organization: An Introduction to**

Organizational Behaviour (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.

Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper and

Row.

Nahavandi and Malekzadeh. (1999). **Organizational Behavior: The Person Organization**

Fit. Indiana, U.S.A: Prentice–Hall. Boston: Houghton Mitchell.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in organizations**. New Jersey: Prentice–Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
นางศรีวรรณ ชาญกิจ	ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นผึ้ง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
นายบัณฑิต ไชยวงศ์	ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
ผศ. ดร. น้ำฝน กันมา	ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา ประธานหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

นางกัญญาณัฐ ไชยชนะ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 40 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์						
0.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล					
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน					
3.	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					
4.	ผู้บริหารมีการบริหารงานสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
7.	ผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
8.	ผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
9.	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร					
11.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
12.	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
การพัฒนาทรัพยากร						
13.	ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร					
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ					
16.	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในการบริหารงาน					
17.	ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีที่เหมาะสม					
18.	ผู้บริหารตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผลตอบแทน					
19.	ผู้บริหารสร้างความเป็นธรรม และโปร่งใสให้แก่บุคลากร					
การมีคุณธรรมจริยธรรม						
20.	ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					
22.	ผู้บริหารปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ					
23.	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้					
24.	ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เชื่อถือ และมีคุณธรรม					
25.	ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี					
26.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลาง ให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน					
27.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
28.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษ					
การริเริ่มสร้างสรรค์						
29.	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา					
30.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน					
31.	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร					
32.	ผู้บริหารรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานเดิม					
33.	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
34.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
35.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน					
36.	ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง					
37.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
38.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39.	ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ					
40.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 25 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง						
0.	นักเรียนสามารถแสวงหา คนควา และสืบคนข้อมูลได้ด้วยตนเอง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง						
1.	นักเรียนสามารถแสวงหา คนควา และสืบคนข้อมูลได้ด้วยตนเอง					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ					
3.	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ					
4.	นักเรียนศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก					
5.	ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน					
6.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการศึกษา					
7.	นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี					
8.	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9.	นักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม					
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
10.	ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี					
11.	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
12.	ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
13.	ครูของงานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้อแท้และกระตุนให้อยากทำงาน					
14.	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน					
การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
16.	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
17.	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้					
18.	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง					
19.	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
20.	ผู้บริหารมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่					
ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม						
21.	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
22.	บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร					
23.	ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
25.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตาราง 16 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
การกำหนดวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนด ชี้แจง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการชี้แจงแนวทางในการ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการบริหารงานสอดคล้องตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สามารถช่วยพัฒนา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของ บุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
8.	ผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ใน รูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาทรัพยากร						
13.	ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการ บริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและ ทรัพยากรภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ พัฒนาตนเองอย่างเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา ในการบริหารงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
17.	ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยการเสริมแรงด้วยวิธีที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผลตอบแทน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสร้างความเป็นธรรม และโปร่งใสให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีคุณธรรมจริยธรรม						
20.	ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อตกลงจนเป็นที่ยอมรับนับถือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ซื่อถือ และมีคุณธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลาง ให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
27.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมใน การบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือ การลงโทษ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การริเริ่มสร้างสรรค์						
29.	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางในการทำงาน ที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้น ความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารรูปแบบการบริหารที่มีความ ยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับ รูปแบบวิธีการทำงานเดิม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมี อิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตาม กรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
36.	ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ตาราง 17 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ประสิทธิภาพของสถานศึกษา						
1.	นักเรียนสามารถแสวงหา ค้นคว้า และ สืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น ในการทำงานรู้จักแสวงหาความรู้จาก ทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ และ ความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	นักเรียนศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้ เป็นจำนวนมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม มาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	นักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
9.	นักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มี จริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
10.	ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีใน การทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและ กระตุ้นให้อยากทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
16.	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไป ตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่กำหนด ไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
18.	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม						
21.	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
24.	ผู้บริหารและครูสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1.1 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

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
.978	65

ภาพ 4 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำนวน 40 ข้อ

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
.971	40

ภาพ 5 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำนวน 25 ข้อ

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
.945	25

ภาพ 6 แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Statistics

		เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง	ประสบการณ์
N	Valid	260	260	260	260	260
	Missing	0	0	0	0	0

ภาพ 7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	90	34.6	34.6	34.6
	หญิง	170	65.4	65.4	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ภาพ 8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศ

		อายุ			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	อายุต่ำกว่า 30 ปี	53	20.4	20.4	20.4
	อายุ 30 - 40 ปี	104	40.0	40.0	60.4
	อายุ 41 - 50 ปี	57	21.9	21.9	82.3
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	46	17.7	17.7	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ภาพ 9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุ

		การศึกษา			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ปริญญาตรี	137	52.7	52.7	52.7
	ปริญญาโท	122	46.9	46.9	99.6
	ปริญญาเอก	1	.4	.4	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ภาพ 10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการศึกษา

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	19	7.3	7.3	7.3
	ครูผู้สอน	241	92.7	92.7	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ภาพ 11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่ง

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 5 ปี	63	24.2	24.2	24.2
	5 - 10 ปี	115	44.2	44.2	68.5
	มากกว่า 10 ปี	82	31.5	31.5	100.0
	Total	260	100.0	100.0	

ภาพ 12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 40 ข้อ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อที่ 1	260	2	5	4.30	.736
ข้อที่ 2	260	2	5	4.37	.731
ข้อที่ 3	260	2	5	4.28	.725
ข้อที่ 4	260	2	5	4.27	.733
ข้อที่ 5	260	2	5	4.30	.732
ข้อที่ 6	260	2	5	4.31	.739
ข้อที่ 7	260	2	5	4.31	.702
ข้อที่ 8	260	2	5	4.28	.664
ข้อที่ 9	260	2	5	4.23	.707
ข้อที่ 10	260	2	5	4.23	.795
ข้อที่ 11	260	2	5	4.28	.669
ข้อที่ 12	260	2	5	4.28	.689
ข้อที่ 13	260	2	5	4.17	.710
ข้อที่ 14	260	2	5	4.35	.739
ข้อที่ 15	260	2	5	4.45	.659
ข้อที่ 16	260	2	5	4.38	.649
ข้อที่ 17	260	2	5	4.18	.782
ข้อที่ 18	260	1	5	4.33	.759
ข้อที่ 19	260	1	5	4.29	.766
ข้อที่ 20	260	2	5	4.35	.732
ข้อที่ 21	260	2	5	4.39	.735

ข้อที่ 22	260	2	5	4.33	.703
ข้อที่ 23	260	2	5	4.30	.714
ข้อที่ 24	260	2	5	4.37	.704
ข้อที่ 25	260	2	5	4.35	.722
ข้อที่ 26	260	1	5	4.32	.756
ข้อที่ 27	260	2	5	4.33	.728
ข้อที่ 28	260	2	5	4.39	.740
ข้อที่ 29	260	3	5	4.47	.630
ข้อที่ 30	260	2	5	4.39	.686
ข้อที่ 31	260	2	5	4.39	.697
ข้อที่ 32	260	2	5	4.33	.729
ข้อที่ 33	260	2	5	4.41	.737
ข้อที่ 34	260	2	5	4.42	.702
ข้อที่ 35	260	2	5	4.36	.675
ข้อที่ 36	260	2	5	4.36	.698
ข้อที่ 37	260	2	5	4.35	.694
ข้อที่ 38	260	2	5	4.31	.680
ข้อที่ 39	260	2	5	4.27	.716
ข้อที่ 40	260	2	5	4.33	.695
Valid N (listwise)	260				

ภาพ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ
ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 25 ข้อ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ข้อที่ 1	260	2	5	3.90	.650
ข้อที่ 2	260	2	5	3.84	.649
ข้อที่ 3	260	2	5	3.85	.691
ข้อที่ 4	260	2	5	4.00	.753
ข้อที่ 5	260	3	5	4.21	.642
ข้อที่ 6	260	1	5	3.93	.705
ข้อที่ 7	260	2	5	4.13	.648
ข้อที่ 8	260	2	5	3.93	.685
ข้อที่ 9	260	2	5	4.12	.684
ข้อที่ 10	260	2	5	4.31	.696
ข้อที่ 11	260	2	5	4.35	.656
ข้อที่ 12	260	3	5	4.35	.607
ข้อที่ 13	260	2	5	4.26	.686
ข้อที่ 14	260	1	5	4.25	.737
ข้อที่ 15	260	2	5	4.40	.642
ข้อที่ 16	260	2	5	4.36	.663
ข้อที่ 17	260	1	5	4.18	.733
ข้อที่ 18	260	1	5	4.23	.707
ข้อที่ 19	260	2	5	4.41	.660
ข้อที่ 20	260	1	5	4.26	.724
ข้อที่ 21	260	1	5	4.33	.662

ข้อที่ 22	260	1	5	4.30	.681
ข้อที่ 23	260	1	5	4.38	.667
ข้อที่ 24	260	1	5	4.35	.656
ข้อที่ 25	260	1	5	4.33	.662
Valid N (listwise)	260				

ภาพ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา



Y2	Pearson Correlation	.613**	.620**	.648**	.652**	.634**	.691**	.623**	1	.666**	.640**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260
Y3	Pearson Correlation	.625**	.636**	.715**	.734**	.698**	.749**	.493**	.666**	1	.769**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260
Y4	Pearson Correlation	.678**	.662**	.689**	.668**	.751**	.758**	.459**	.640**	.769**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260
รวม Y	Pearson Correlation	.702**	.709**	.751**	.744**	.758**	.802**	.822**	.867**	.840**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาพ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กัญญาณัฐ ไชยชนะ
วัน เดือน ปี เกิด	23 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 คบ. (เคมี 5 ปี), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย , เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 34 หมู่ 4 ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	กัญญาณัฐ ไชยชนะ (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษารั้งที่ 6 (หน้า 635-648). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

