

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กัญญณัช เพชรรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กัญญณัช เพชรรัตน์

สารนิพนธ์นิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

KANYANAT PETCHARAT

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**กัญญณัช เพชรรัตน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.โสภณ เพ็ชรพวง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Strategic Leadership of Administrators that affects the Effectiveness of schools under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area office
Student's Name	:	Kanyanat Petcharat
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr
Co-Advisor	:	Dr.Santi Aunjanum

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....P. S. Sunthon.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....Tippamas Sawetworrachot.....

(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member (Advisor) .....Pk Wutthichai.....

(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member (Co-Advisor) .....Santi.....

(Dr.Santi Aunjanum)

Member .....Supattara Pusitrattanavalee.....

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....Sopon Pechrpuang.....

(Asst. Prof. Dr.Sopon Pechrpuang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**กัญญณัช เพชรรัตน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ,ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 4) ศึกษาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 338 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ ไปทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r=.905) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และ ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของโรงเรียน

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Strategic Leadership of Administrators That Affects the Effectiveness Of Schools under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office**
Student's Name	:	**Kanyanat Petcharat**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr**
Co-Advisor	:	**Dr. Santi Aunjanam**

This research The objectives are to 1) study the strategic leadership of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 2) study the effectiveness of schools under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 3) study the relationship between the strategic leadership of Educational institution administrators that affect the effectiveness of schools under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 4) Study the predictors used to predict the relationship between the strategic leadership of educational institution administrators that affects the effectiveness of schools in Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office

The sample group used in the research was 338 teachers under the Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office, academic year 2023, using stratified random sampling. Classified by educational institution size Then do a simple random drawing using non-returning lots. The research instrument was a questionnaire. with .987 percent confidence. Statistics used in the analysis are percentage, mean, and standard deviation. Pearson correlation statistical analysis Statistics for normal multiple regression analysis and stepwise multiple regression statistics

The results of the analysis found that

1. the level of strategic leadership of school administrators Overall, it was at the highest level in every aspect. It was found that the strategic evaluation aspect It has the highest average, followed by the aspect of creating organizational culture. Strategy implementation and the aspect with the lowest average is strategic direction.

2. School effectiveness level Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the job satisfaction of teachers and personnel It has the highest average, followed by the ability to develop students to have a positive attitude, and academic achievement. And the aspect with the lowest average is the ability to change and develop the school. The aspect with Ability to solve problems in school

3. Analysis of the relationship between the strategic leadership of school administrators that affects school effectiveness found that there is a positive relationship in every aspect and a relationship. Going in the same direction between strategic leadership of school administrators and school effectiveness. There is a high level of correlation coefficient (r=.905) with statistical significance at the .001 level.

4. Predictive variables used to predict strategic leadership of school administrators and school effectiveness. Using stepwise multiple regression analysis, it was found that strategic control (X_5), strategic direction setting (X_2), organizational culture creation (X_3), and strategy evaluation (X_6) can be jointly predicted. School Effectiveness (Y)

Keywords: strategic leadership, school administrators, school effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ชี้แนะในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร. และ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ, ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกฏราช และ ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากพญา ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งได้มาเครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้แบบแบบสอบถาม (Try-out) และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติมิตรทุกท่านที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ครูอาจารย์ทุกท่านตลอดจนผู้ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย คุณงามความดี บารมีแห่งธรรมจงปกป้องคุ้มครองผู้มีพระคุณทุกท่านให้มีความสุข ความเจริญ ด้วยเทอญ

กัญญณัช เพชรรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 คำถามการวิจัย 3

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 4

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **9**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 9

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 37

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 58

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 62

3 วิธีดำเนินการวิจัย **69**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 69

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 69

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 70

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	74
	3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**79**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
	4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	80
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**102**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	102
	5.2 อภิปรายผล	106
	5.3 ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม		**112**
ภาคผนวก		**123**
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ	124
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	128
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	130
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	134
	ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	144
	ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค(Cronbach)	152
ประวัติผู้วิจัย		**155**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	20
2.2	การสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	33
2.3	การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน	44
2.4	การสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	54
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและผู้บริหารสถานศึกษา	70
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำทำงาน	81
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวม	82
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	83
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	84
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	85
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	86
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชด้านการควบคุมกลยุทธ์	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการประเมินกลยุทธ์	88
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวม	89
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	90
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	91
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	92
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	93
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	94
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	95
4.16	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.....	97
4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.....	99
4.19	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.....	100

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
2.1	โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธิ์	22
2.2	โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	45

บทที่1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคม และการศึกษา โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและการทำงานของคนเป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีการนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ทำให้ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม รวมถึงสถาบันครอบครัว ทุกสังคมต้องการผู้นำในการวางแผน ตัดสินใจ และควบคุมคนในสังคมนั้น ๆ ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และหากจะกล่าวถึงสังคมของการศึกษา บุคคลที่สามารถทำให้การศึกษามีการพัฒนาไปได้นั้นคือ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะผู้บริหารคือผู้นำเป็นศูนย์รวมพลังของคนในองค์การ (Kahintapongs, 2020)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนและองค์กรการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการเป็นผู้นำแก่นักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กรการศึกษา รวมถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนานโยบาย การจัดทำงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกให้เอื้ออำนวยสำหรับการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถาบัน (กุลจิรา รักษนคร, 2563, หน้า 330) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจหลักของการศึกษามิใช่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้นำเป็นผู้สนับสนุน และเป็นผู้นำนวัตกรรม เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า ก่อให้เกิดภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด (อัศนีย์ สุกิจใจ, 2560, หน้า 24) และผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นภาวะผู้นำประเภทหนึ่งที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ซึ่งมีผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยคุณสมบัติสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (ธารทิพย์ เทพคำ, 2564, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร การพัฒนา ตลอดจนการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวาง ชัดเจนเป็นรูปธรรมการมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ทำให้สามารถวิเคราะห์ ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและบริหารทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วันวิภา ทำประโยชน์, 2564, หน้า 2) ดังนั้นผู้นำที่มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์คือบุคคลที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน คิดอย่างมีวิจารณญาณ และพัฒนาแผนระยะยาวเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีความสามารถพิเศษในการระบุรูปแบบ ทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล และตัดสินใจอย่างมีข้อมูลโดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ผู้บริหารเหล่านี้มักจะเชี่ยวชาญในการจัดลำดับความสำคัญ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับกลยุทธ์เมื่อจำเป็น ซึ่งการที่ผู้นำมีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์จะสามารถนำองค์กรหรือหน่วยการศึกษาให้ก้าวไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จและความได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด เห็นได้จากการจัดการประชุมอบรมสัมมนา เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน เพราะจากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานแบบเก่า รักษาระบบอนุรักษ์นิยมไม่ริเริ่มเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน มีทัศนคติแบบเดิมไม่เปิดรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ จึงนำไปสู่การจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จอย่างล่าช้า ด้วยเหตุผลและความสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, 2566) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ อีกทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ถึงสถานการณ์ต่อไปในอนาคตท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด พฤติกรรมของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหากผู้บริหารมีแนวทางการจัดการที่ดีหรือมีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาของนักเรียน (มัทนิตา คงช่วย, 2563, หน้า 2) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งการบริหารจัดการจึงต้องอาศัยวิธีการและนวัตกรรมที่ใหม่ๆ มาปรับใช้ให้ทัดเทียมต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยปรับเปลี่ยนแก้ไขทั้งหลักการทฤษฎี พฤติกรรมและการแสดงออก ในรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้น ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาให้เกิดขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.2.4. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันทิศทางใด

1.3.4 ตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1.5.1 ขอบเขตของด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) การสร้างวิสัยทัศน์
2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
5) การควบคุมกลยุทธ์
6) การประเมินกลยุทธ์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบไปด้วย

1) ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร
2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 71 โรงเรียน จำนวน 2,890 คน

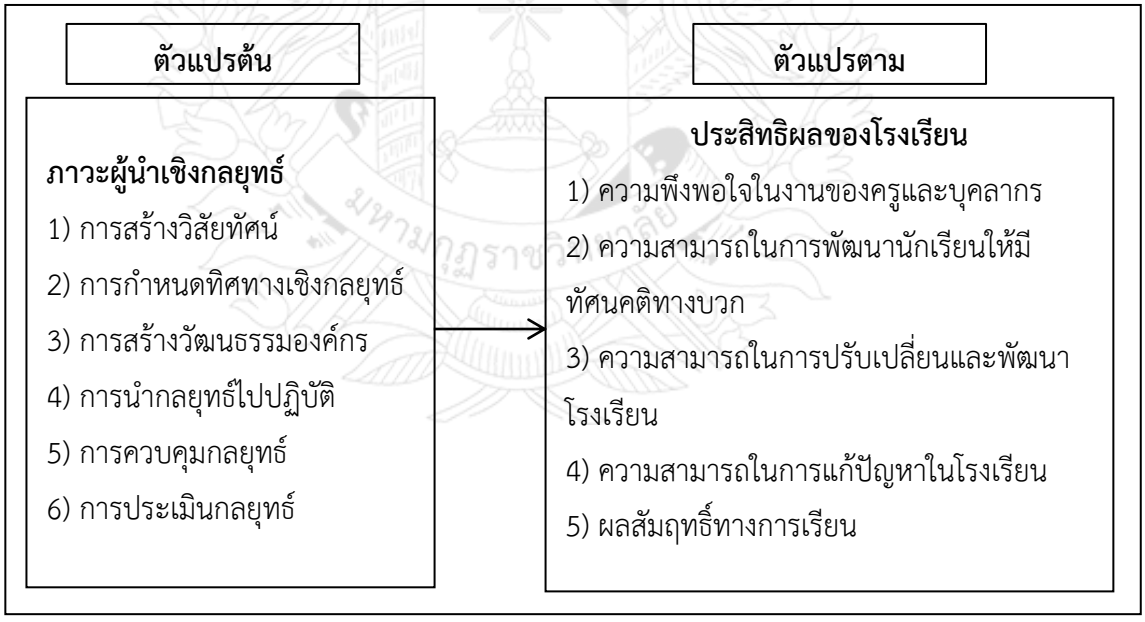
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 71 โรงเรียน จำนวน 338 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจ์ซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, D. W. 1970 p. 608) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 71 โรงเรียน

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ เริ่มวิจัยตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566–30 มีนาคม 2567

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ จำนวน 6 ด้าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดและมองเห็นภาพที่ชัดเจน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบรรดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การสำเร็จ

การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน เป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานและวิสัยทัศน์นั้นต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ กระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์ก กระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร ให้ตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน มีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมอบหมายงานตามเหมาะสมให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยให้ครูร่วมทบทวนปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด มีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยสร้างสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการตรวจสอบผลการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา และมีการแก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นทำให้ระบบการทำงานได้มาตรฐาน โดยมีกลไกและเครื่องมือการตรวจสอบผล การดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพและมีการรายงานผล เพื่อสร้างกลยุทธ์องค์การอย่างสมดุล

ประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่มีผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนสามารถการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร หมายถึง ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัยสถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่าง ๆ สูงขึ้น สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1. ได้ข้อมูลและแนวทางสำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1.8.2. เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการพัฒนา เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

2.1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า “ผู้นำ” เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งให้เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในองค์กร ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์โดยการกระทำสามารถนำสมาชิกภายในองค์กรสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำ” (Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 12) ให้ความความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562, หน้า 12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล บารมี และอำนาจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล สมาชิกในกลุ่ม ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ สร้างความชัดเจนให้แก่กลุ่ม สร้างแรงจูงใจและชักจูงกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ผลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 11) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจผู้เข้าร่วมงาน ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยการใช้ศิลปะในการพูด การกระทำอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานไปในทิศทางและวิธีการที่แน่นอน ที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

สายสกุล สายคำ (2564, หน้า14) ให้ความความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มคน ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ อย่างมีความกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า19) ให้ความความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า ศิลปะของกระบวนการดำเนินงานที่มีอิทธิพลจูงใจ สนับสนุน สร้างความเชื่อมั่นและนำพาผู้ติดตามไปสู้เป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นคนเก่ง ฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ติดต่อสื่อสารได้ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า31) ให้ความความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความหมายข้างต้นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีทั้งหมด 4 ด้าน

ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

กรรฐภัฏ ศรีมา (2564, หน้า14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ให้มีความเห็นคล้อยตามความต้องการ เชื่อถือ ยอมรับ กระตุ้นให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดทัศนคติพฤติกรรมหรืออื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามยามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เพชรสีฟ้า พีรนันทปัญญา (2565, หน้า11) ให้ความความหมายของ “ภาวะผู้นำ” เป็นศิลปะอย่างหนึ่งและเป็นความสามารถส่วนตัวของบุคคลในการที่จะนำพาและจูงใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่ดีมีทักษะในการสื่อสารที่แข็งแกร่ง และความสามารถในการจูงใจและเพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมของตน ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดการข้อขัดแย้ง และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ยังเป็นผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่างและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้มากมายซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

กุลธิดา ลิ้มเจริญ (2561, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีการบริหารปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) คน บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้มีทักษะหรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายากสมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี ฉะนั้นการสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงานหรือองค์กร จึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานเป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมา การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ผู้นั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ การ

บริหารตนเอง การการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารตน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ปรับใช้แนวคิดทฤษฎีการเป็นผู้นำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญให้กับองค์กรและประเทศชาติต่อไป

บัญญัติ สัมมาเพ็ชรัตน์ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จุฬามาศ เนรมิตสถิตวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ กระบวนการที่ผู้นำชักจูงให้บุคคลอื่นภายในกลุ่มให้ดำเนินการตาม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงและผลักดันให้ผู้ตามดำเนินการตามเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลหรือเป็นตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

สายสกุล สายคำ (2564, หน้า17) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม กระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 21) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันตามแนวคิดและประสบการณ์ของนักวิชาในแต่ละสมัย หากผู้นำหรือผู้บริหารเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเป็นแนวคิดที่สำรวจแนวทางและรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพยายามทำความเข้าใจและอธิบายแง่มุมต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ รวมถึงวิธีที่ผู้นำมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทฤษฎีเหล่านี้ให้กรอบการทำงานสำหรับการทำความเข้าใจความเป็นผู้นำ และสามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะและสไตล์ความเป็นผู้นำของตนเองได้ ท้ายที่สุดแล้ว ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและแนวทางต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายเฉพาะ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาความหมาย และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

จรูญรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองไปในอนาคต แล้วกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่งขัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น และยังต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่จูงใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือการเป็นผู้นำที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมากเป็นผู้นำ โดยมุ่งที่จุดมุ่งหมายนี้ต้องอาศัย การประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์การรวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การและการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

สุจิตรา สิงห์หันต์ (2563, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคาดคะเนมองในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์

มัทนิตา คงช่วย (2563, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการโดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์การ การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงยุทธ์ หมายถึง ความสามารถอิทธิพลอำนาจและศิลปะของผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น

ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบอย่างเป็นแบบแผนเพื่อพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกับ ซึ่งจะตระหนักถึงการวางแผนการปฏิบัติและการควบคุมดูแลของผู้นำที่เป็นหลักสำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาในการบริหารงานและมีการดำเนินงานที่มีการวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดกว้างทางความคิดและการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาต่อให้ดี

ยิ่งขึ้น กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่เน้นความยืดหยุ่นของระบบการทำงานสถานศึกษาที่เห็นผลทั้งระยะสั้นและระยะยาวจากการดำเนินงาน

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ส่งผลต่อที่ดำเนินการตามกระบวนการบริหารภายใต้การคำนึงถึงภารกิจของสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ผ่านกระบวนการคิดระดับสูงในการคาดการณ์ และการมีมุมมองระยะยาว ผนวกศาสตร์และศิลป์เพื่อใช้กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดูบริน (Dubrin, 2007, 391) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทาง กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กรในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรสามารถอยู่รอด โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การสำเร็จ

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

นพมาศ วรผาบและคณะ (2565, หน้า 22) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การคิดเชิงปฏิวัติ
2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
5) การประเมินสรุปงาน

อนุสรา เย็นวัฒนา และคณะ (2565, หน้า 79) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2) ด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

3) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

4) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีสมรรถนะหลักเชิงพลวัต

เมธี ศรีโยธา (2565, หน้า 32) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดวิสัยทัศน์

2) การกำหนดวิสัยทัศน์

3) การบริหารข้อมูลโดยจัดข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ

4) การรายงานผลแผนงานและโครงการ

วิรัช บุญรักษ์และคณะ (2564, หน้า 76) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์

2) ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์

3) ด้านการคาดคะเนจากอนาคต

4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ

5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ณรงค์ รัตนโสภาและคณะ (2564, หน้า 105) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์

3) ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ

4) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

5) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ

วริษา ฮวดศรี และคณะ (2564, หน้า 109) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จุฑามาศ แสนสุข (2564, หน้า 63) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางขององค์การ

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ภาวิณี รุ่มรวยและคณะ (2564, หน้า 216) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การมีความคิดความเข้าใจระดับสูง

2) การมีความสามารถในการนำปัจจัยนำข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

4) การมีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

5) การกำหนดวิสัยทัศน์

กิจติภูมิ พลตื้อ และคณะ (2564, หน้า 262) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 19 และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2) การคิดเชิงปฏิวัติ

3) การบริหารทรัพยากรภายในองค์การ

4) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล

5) การใช้เทคโนโลยี

พิษณุ สมจิตร และคณะ (2563, หน้า 6) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางขององค์การ

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

เหมือนฝัน นันทิยกุลและคณะ (2562, หน้า 238) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) ทักษะด้านความคิดระดับสูง

2) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์

3) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์

4) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

5) ความคิดเชิงปฏิวัติ

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2562, หน้า 21) ได้ศึกษา พัฒนาการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2) กาบริหารทรัพยากรในองค์การ

3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล

4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 27) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน

2) การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ

3) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

แก้วเกสร และคณะ (2562, หน้า 16) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3) การคิดเชิงกลยุทธ์

4) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

5) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุลประสิทธิผลของสถานศึกษา

วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561,หน้า 14) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2) การมีวิสัยทัศน์

3) การกำหนดทิศทางกลยุทธ์

4) การควบคุมกลยุทธ์

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561,หน้า 4) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางขององค์การ

2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561, หน้า 20) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพียงองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คณะกรรมการสาขาการศึกษาอิสลามร้อยเอ็ด เขต 3 และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การกำหนดทิศทางขององค์กร

2) การกำหนดกลยุทธ์

3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 169) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางการบริหาร และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) การสร้างแรงบันดาลใจ

2) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ

3) นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

คมกฤช พรหมฉิน (2560, หน้า 37) ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) กระบวนการในการกำหนดทิศทาง

2) สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร

ฮิทท์และคณะ(Hitt and et all, 2007, 372) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร

3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล

4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม

5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

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

1) การรับรู้ความเข้าใจ

2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

5) การกำหนดวิสัยทัศน์

สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 18 แหล่ง 1) นพมาศ วรผาบ และคณะ (2565), 2) อนุสรา เย็นวัฒนา และคณะ (2565), 3). ณรงค์ รัตนโสภาและคณะ (2564), 4) วิรัช บุญรักษ์ และคณะ (2564), 5) วริษา ฮวดศรี และคณะ (2564), 6) จุฑามาศ แสนสุข (2564), 7) ภาวิณี รุ่มรวย และคณะ (2564), 8) กิจติภูมิ พลตื้อ และคณะ (2564), 9) เหมือนฝัน นันทิยกุล และคณะ (2563), 10) พิษณุ สมจิตร และคณะ (2563), 11) กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2562), 12) แก้วเกสร อำสันเทียะ และคณะ (2561), 13) มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561), 14) รุ่งนภา นิรงบุตร (2561), 15) อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561), 16) วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561), 17) ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560), 18) คมกฤช พรหมฉิน (2560), 19) ฮิทท์และคณะ (2007), 20) แอนดริว เจ ดูบริน (1998) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

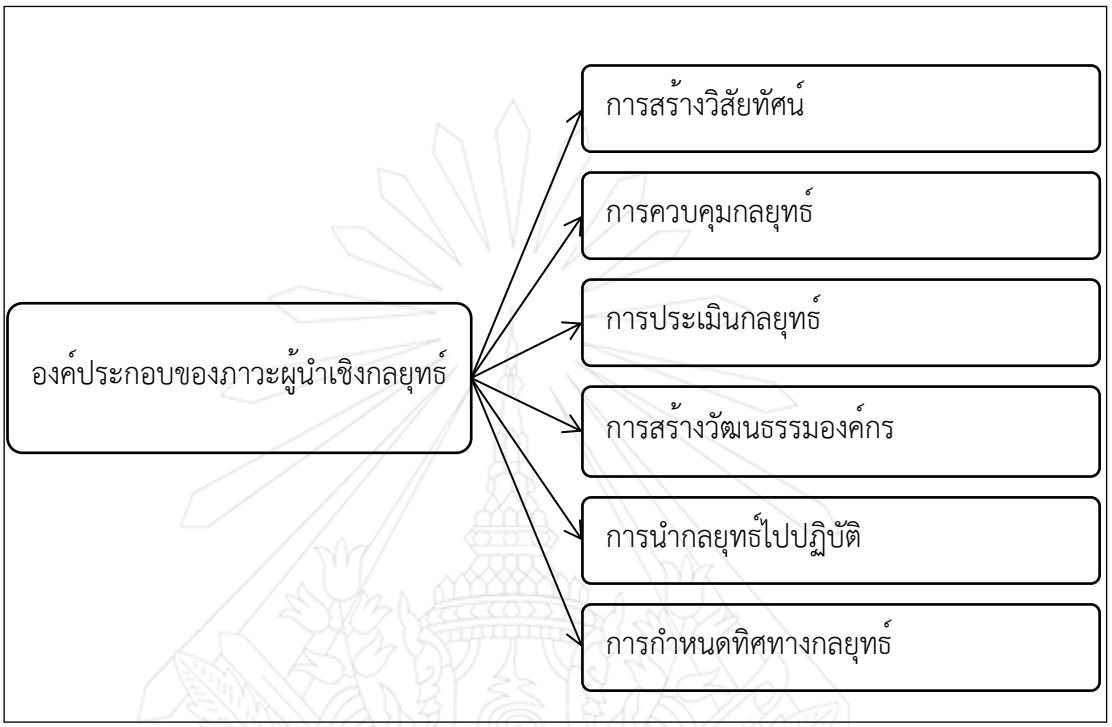
องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	1. นพมาศ วรผาบ และคณะ (2565)	2.อนุสรา เย็นวัฒนา และคณะ (2565)	3. ณรงค์ รัตนโสภาและคณะ (2564)	4.วิรัช บุญรักษ์และคณะ (2564)	5. วริษา ยวงศรี และคณะ (2564)	6. จุฑามาศ แสนสุข (2564)	7. ภาวิณี รุ่นรวยและคณะ (2564)	8. กิจติญมิ พลต้อ และคณะ (2564)	9. เหมือนฝัน นันทิยกุลและคณะ (2563)	10. พิชญ ชนิตร และคณะ (2563)
1) การคิดเชิงปฏิวัติ	✓			✓			✓	✓	✓	
2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓				✓	✓				✓
3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓		✓				✓	✓
4) ด้านการมีวิสัยทัศน์		✓	✓	✓			✓		✓	
5) ด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ		✓						✓		
6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม		✓	✓					✓		
7) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8) ด้านการประเมินกลยุทธ์	✓		✓			✓				✓
9) การสร้างแรงบันดาลใจ					✓					
10) ทักษะด้านความคิดระดับสูง				✓			✓		✓	
11) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต				✓			✓		✓	
12) การควบคุมกลยุทธ์			✓			✓				✓
13) การใช้เทคโนโลยี								✓		
14) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ										
15) การรับรู้และเข้าใจ										
รวม	5	5	6	5	4	4	5	5	6	5

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	11. กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2562)	12. แก้วเกสร อำส้นเทียะ และคณะ (2561)	13. มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561)	14. รุ่งนภา นิรงบุตร (2561)	15. อังศุมาลิน กุลฉาย (2561)	16. วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561)	17. ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560)	18. คมกฤช พรหมฉิน (2560)	19. ฮิทท์และคณะ (2007)	20. แอนดริว เจ ดูบริน (1998)	ความถี่ทั้งหมด
1) การคิดเชิงปฏิวัติ										✓	6
2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		✓		✓	✓		✓				8
3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓			✓		✓	✓		✓		11
4) ด้านการมีวิสัยทัศน์						✓				✓	7
5) ด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	✓			✓					✓		5
6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓							✓		6
7) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
8) ด้านการประเมินกลยุทธ์		✓		✓	✓						7
9) การสร้างแรงบันดาลใจ			✓	✓			✓	✓			5
10) ทักษะด้านความคิดระดับสูง											3
11) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต		✓								✓	4
12) การควบคุมกลยุทธ์	✓			✓	✓	✓			✓		8
13) การใช้เทคโนโลยี											1
14) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ			✓								1
15) การรับรู้และเข้าใจ										✓	1
รวมทั้งหมด	**5**	**5**	**3**	**7**	**4**	**4**	**4**	**2**	**5**	**5**	**93**

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่าผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 10 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ซึ่งได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การควบคุมกลยุทธ์

การประเมินกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ซึ่งองค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลตัวแปร องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดเชิงทฤษฎี ของนักการศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การควบคุมกลยุทธ์ การประเมินกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์

รัตนา คนไว (2565, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563, หน้า 29-30) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2562, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครู และบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกัน

นันท์นภัส สุทธิการ (2562, หน้า 18-19) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่ง ที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์ อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ 6) การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายดาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น 7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร คุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการบุกบั่น ความเพียรพยายามในการทำงานจะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม และคิดเชิงบวกเกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนด

ทิศทาง หรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจและการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สมาชิกมองเห็นภาพอนาคตได้ตรงกัน

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน เป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และวิสัยทัศน์นั้นต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การควบคุมกลยุทธ์

ซาฝีนะ แอหลัง (2561, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร การแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติการที่เหมาะสม กระบวนการกำหนดกฎเกณฑ์และกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยใช้มาตรการในการตรวจสอบกำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อทำการป้องกันและแก้ไขไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 45) ได้กล่าวว่า กระบวนการควบคุมกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปใช้เพื่อการประเมินผลงานด้านกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นทางการตรวจสอบ การประเมินผล และข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานตามระบบจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรว่าสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ โดยมีระบบควบคุมกลยุทธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์ (2561, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การควบคุมมาตรการด้านการตัดสินใจโดยตรง การจัดสรรทรัพยากรและควบคุมด้วยระบบให้รางวัล การกำหนดและการทำแบบตัวอย่างเป็นวิธีการสำคัญที่ผู้นำใช้เพื่อให้มีผลกระทบต่อองค์การด้วยกระบวนการดังกล่าวเหล่านี้ ผู้นำสามารถสร้างองค์การให้มีลักษณะที่สะท้อนถึงแบบและจุดเน้นของตน ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงใช้แนวคิดเชิงบรรณาการภาวะผู้นำของตนทั้งในแง่บทบาทผู้กำหนดกลยุทธ์และผู้ทำให้กลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ การบูรณาการยังรวมถึงการทำให้บทบาทและแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การอีกด้วย

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 45-46) ได้กล่าวว่า การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) มีการบริหารจัดบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานคุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริหารมีความสุข

และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการสร้างระบบการควบคุมภายในแบบสมดุล (Balanced Organizational Controls) เป็นพื้นฐานของระบบทุนนิยมและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ที่ใช้โดยผู้บริหารเพื่อรักษาหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการควบคุม ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรและส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ การควบคุมสำหรับการใช้กลยุทธ์รวมทั้งการดำเนินการที่จะต้องดำเนินการเมื่อต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในบทนี้เราจะมุ่งเน้นไปที่การควบคุมองค์กรทั้งสองด้านกลยุทธ์และ การเงิน การควบคุมทางการเงินเพราะผู้นำยุทธศาสตร์ต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาและการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมทางการเงินมุ่งเน้นไปที่การเงินระยะยาวออกมาในทางตรงกันข้ามการควบคุมเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นไปที่เนื้อหาของการดำเนินการเชิงกลยุทธ์มากกว่าผลของกลยุทธ์ การดำเนินการอาจถูกต้องแต่ยังคงอยู่ในผลลัพธ์ทางการเงินที่ไม่ดี เนื่องจากสภาวะภายนอก เช่น ภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจการกระทำของรัฐบาลภายในประเทศหรือต่างประเทศที่ไม่คาดคิดหรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้นการเน้นการควบคุมทางการเงินมักจะก่อให้เกิดการตัดสินใจในระ ยะสั้นและมีความเสี่ยงมากขึ้น

สุรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การสร้างระบบควบคุมและประเมิน กลยุทธ์ หมายถึง การควบคุมองค์การเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ช่วยสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถบรรลุผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ การควบคุมทางการเงิน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเงินในระยะสั้น แต่การควบคุมกลยุทธ์มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกลยุทธ์มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สิ่งที่ท้าทายของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การควบคุมทางการเงินและการควบคุมกลยุทธ์ให้สมดุลกัน Balance Scorecard เป็นเครื่องมืออันหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมความสมดุลขององค์การ ซึ่งมีมุมมองการประเมินผล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) ด้านกระบวนการภายในองค์การ 4) การเรียนรู้และการเติบโตขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การควบคุมความสมดุลในองค์การเป็นการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์

เมธี ศรีโยธา (2565, หน้า 52) ได้กล่าวว่า การสร้างระบบควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร การแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นทำให้ระบบการทำงานได้มาตรฐานโดยใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับ และติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างการควบคุมและประเมินกลยุทธ์องค์การอย่างสมดุล

สรุปได้ว่า การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยสร้างสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการตรวจสอบผลการดำเนินงานแก่

บุคลากรในสถานศึกษา และมีการแก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นทำให้ระบบการทำงานได้มาตรฐาน โดยมีกลไกและเครื่องมือการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการรายงานผล เพื่อสร้างกลยุทธ์องค์การอย่างสมดุล

3. การประเมินกลยุทธ์

อาภาภรณ์ ภูศรี (2655, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ใช้หลักการสร้างตรวจสอบเชิงกลยุทธ์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การแข่งขัน ควรมีการปรับกลยุทธ์ การใช้ขั้นตอนและกฎระเบียบ การขจัดอุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานและสร้างกลไกโดยอาศัยเครื่องมือทางธุรกิจเป็นมาตรการในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สุจิตรา สิงห์หันต์ (2563, หน้า 18) ได้กล่าวว่า กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดนครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

มัทนิตา คงช่วย (2562, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การประเมินผลงานเพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เพียงใด การควบคุมเป็นกลไกต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อติดตามการปฏิบัติงานและการแก้ไขสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน ที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

ปัญญธิดา อัตบุตร (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์ เมื่อมีการกำหนดทางเลือกเชิงกลยุทธ์หลาย ๆ แนวทางแล้วก็จะมาสู่ขั้นตอนการศึกษาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทาง ซึ่งแนวทางที่ดีที่สุดนั้นจะต้องเป็นแนวทางที่คำนึงถึงจุดอ่อน จุดแข็งที่สามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับโอกาสที่เปิดกว้างของอนาคตตลอดจนเป็นแนวทางที่สามารถจะหลีกเลี่ยงหรือป้องกนภัยอันตราย ของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการวัดและการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงและประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการวัดการปฏิบัติงาน มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุม การวัดผลการ

ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

สรุปได้ว่า ประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้โดยใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ดูแลรักษาทรัพย์สินสร้างวัฒนธรรมในการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแนวปฏิบัติเสริมสร้างจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานที่ดีระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์การต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย

วัลลภ บุตรเกต (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิดค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ ในองค์การต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลัง สืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์การ

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562, หน้า 42) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่สามารถจำแนกออกเป็นหลายลักษณะหรือหลายมิติแต่ละลักษณะวัฒนธรรมองค์การหรือมิติใดสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะบริบทขององค์การเป็นสำคัญ และวงจรชีวิตองค์การ (Organizational Life Cycle)

นวรัตน์ เพชรพรหม (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีประสิทธิภาพ

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2563, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหาร งานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงาน ให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตะหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหาร มีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 45) ได้กล่าวว่า สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (sustainingan effective organizational culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การแลค่านิยมให้เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทำงานของสมาชิก การกำหนดค่านิยมหลักของวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ร่วมกันตลอดจนการดำเนินการ แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีขีดความสามารถและกลยุทธ์การดำเนินการในการผลิตวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กรวัฒนธรรมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สุด

อารยา ศรีสุข (2564, หน้า 3) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มสมาชิกภายในองค์การที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกระทำจนเป็นประจำจนสามารถสังเกตได้ไม่ว่าจะเป็นภาษาความรู้สึก ความเชื่อ ประเพณีหรือพิธีการที่รับรู้ร่วมกันและปฏิบัติตาม ๆ กันทำให้เสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์การเป็นอย่างดีโดยที่วัฒนธรรมของแต่ละองค์การจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน

เมธี ศรีโยธา (2565, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การเพื่อแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งมีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและเกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายต่อองค์การ

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์ก กระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร ให้ตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561, หน้า 49) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปฏิบัติ (Strategic Implementation) คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการตัดสินใจในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานระยะยาวโดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งตัวบ่งชี้ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ 1) มีทักษะกระบวนการวางแผน, 2) ความสามารถในการจัดการองค์การ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การกำกับติดตามผลดำเนินการ

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับยุทธ์ศาสตร์ของสถานศึกษา โดยการสำรวจสภาพการปัจจุบัน มีการวางแผนงานวิชาการด้านงบประมาณในระยะสั้นและระยะยาว ส่งเสริมบุคคลกรให้มีความรู้ นำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการวินิจฉัยวางแผน กำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซาฝีนะ แอหลัง (2561, หน้า 33-34) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยผานการจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการนั้น จัดสรรทรัพยากรเพื่อเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ มีการตัดสินใจและลงมือดำเนินการปฏิบัติ โดยมีการวางแผนมีระเบียบแบบแผนหรือเป็นชุดของกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล สามารถใช้กลยุทธ์กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเปนรูปธรรมได้ มีความมุงมั่นและมีพันธะผูกพัน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีการกำหนดวิธีการควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์ (2561, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ กระบวนการเชิงกลยุทธ์ด้านการนำไปปฏิบัติกลยุทธ์จะบังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ แม้ผู้บริหารจะวางแผนดีเพียงใดหากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อองค์การ การปฏิบัติการตามกลยุทธ์ มีการเสริมขวัญและแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ปฏิบัติทราบ การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมา การลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มอบอำนาจแก่ผู้อื่นในการสร้างสรรค์กลยุทธ์ การทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในองค์การ การพัฒนาสร้างภาวะผู้นำทีม การสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การสร้างความคิดรวบยอด การพัฒนาบุคลากร การติดตาม และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ มีการสื่อสาร การบูรณาการสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจ การมีความริเริ่ม

สร้างสรรค์ในการสร้างความสัมพันธ์ มีการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การสร้างผู้นำ การตัดสินใจรวดเร็วความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีการวางแผนจัดบุคคลและทรัพยากรก่อนที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานและผลงาน มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติ ในการนำกลยุทธ์ไปใช้

ปัญญธิดา อัตบุตร (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หลังจากที่มีการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางในการพัฒนาขั้นตอนต่อไปเป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นการหามาซึ่งงบประมาณ กำหนดบุคลากรหรือการสร้างเครือข่าย ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำเอาแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ได้ตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติได้ดี

มัทนิตา คงช่วย (2562, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวัตถุประสงค์แนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรการติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง มีการกระจายงานออกเป็นหน้าที่ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานมีการยกย่องสรรให้รางวัลอย่างยุติธรรม ถูกต้องเหมาะสม มีการทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด

เมธี ศรีโยธา (2565, หน้า45) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถเกี่ยวกับการตัดสินใจ การลงมือดำเนินการปฏิบัติของอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการและจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการนั้น การจัดสรรทรัพยากรรวมถึงการบริหารจัดการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ มีการทบทวนในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา และมีกลวิธีในการกระตุ้นสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเป็นการกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร และมีความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน มีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมอบหมายงานตามเหมาะสมให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยให้ครูร่วมทบทวนปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด มีการพัฒนาเพื่อประเมิน

สถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

6. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์

ปัญญธิดา อัตบุตร (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การกำหนดแนวทางหรือทางเลือกทางกลยุทธ์ (Strategic Options) คือ เมื่อได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ภายใน และค่านิยมขององค์การแล้วก็จะเป็นขั้นตอนที่จะดูถึง ความเป็นไปได้ ในกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์การซึ่งตั้งอยู่บนจุดอ่อน จุดแข็งและความเป็นไปได้ของการนำไปปฏิบัติ การกำหนดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ ย่อมหมายถึง การกำหนดทิศทางทางกลยุทธ์ (Strategic Direction) กล่าวคือ เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาขององค์การไปสู่อนาคต เป็นการกำหนดทิศทางระยะยาวของการพัฒนาองค์การตลอดจนการกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ ในทางเลือกต่าง ๆ เพื่อที่จะบรรลุทิศทางที่กำหนดไว้

อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic DirectionSetting) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไป กำหนดทิศทางขององค์กร โดยเป็นทิศทางที่สามารถบริหารจัดการองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์และมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนด อนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ซาฝีนะ แอหลัง (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการรวบรวมขอมูลทั้งภายในและภายนอก มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผน มีการวิเคราะห์ SWOTเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจองค์กร ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งประเมินและคัดเลือกวากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางของหน่วยงานจัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความเกี่ยวเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์มีการจัดทำแผนกลยุทธที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเขาใจในทิศทางความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานองค์กร

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การนำบริบทและภาพรวมขององค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดพันธกิจ (Mission) หรือกรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน ทั้งในระยะสั้นระยะยาวประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกาภิวัตน์ การวิเคราะห์สถานการณ์

ภายในองค์การ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แก่ผู้ปฏิบัติได้รับรู้

มัทนิตา คงช่วย (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการหรือแผนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางขององค์การและสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2562, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2562, หน้า21) ได้กล่าวว่า การกำหนด ทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้นและผลักดันให้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ มี 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์การ 3) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตาม ได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการเป็นผู้นำด้านกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารทรัพยากรขององค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากความสามารถหลักโดย ใช้ระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลและการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ผู้นำยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจะสร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการที่สำคัญ ๆ ของผู้นำแต่ละด้าน

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ กระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายใน การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.การสร้างวิสัยทัศน์ 2.การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3.การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5.การควบคุมกลยุทธ์ 6.การประเมินกลยุทธ์ โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
1. การสร้างวิสัยทัศน์	การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบัน เป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงาน และวิสัยทัศน์นั้นต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ 3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ	4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ กระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ 3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
3.การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์ก กระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร ให้ตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร 4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพ
4.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน มีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมอบหมายงานตามเหมาะสมให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยให้ครูร่วมทบทวน ปรับแผน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	มีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ	4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวน ปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ
5.การควบคุมกลยุทธ์	การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามแผนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยสร้างสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการตรวจสอบผลการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษาและมีการแก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็นทำให้ระบบการทำงานได้มาตรฐาน โดยมีกลไกและเครื่องมือการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพและมีการรายงานผล เพื่อสร้างกลยุทธ์องค์การอย่างสมดุล	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร 2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ 3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัดเพื่อทำการป้องกันและแก้ไขไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์ 5. ผู้บริหารมีการสร้างกลยุทธ์องค์กรอย่างสมดุล

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
6. การประเมินผลกลยุทธ์	ประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้โดยใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไขไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน	1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ 3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้มากมายซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ระบุถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย งานด้านบริหารวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล และงานด้านบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กลวิธีต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานทั้ง 4 ด้าน ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบในหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจ

โครงสร้าง ลักษณะงานของแต่ละด้านเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วันวิสา พรหมสุวรรณ์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมทั้งสามารถแกปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 77) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดโดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

นิศรา มูลวรรณ (2561, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการทำงานของครู ทักษะการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน

ทิฆัมพร อุ่นจันที (2561, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการของระบบการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลจากการที่ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการนิเทศ ติดตามการทำงานและปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอและสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ องค์กรที่มีบุคลากรทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น โดยสามารถวัดผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ภายใต้ข้อกำหนดตามวัตถุประสงค์การประเมินประสิทธิผล การปฏิบัติงานและรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งสามารถนำผลของการวัดผลการทำงานดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร

สุพัตรา ขันทอง (2562, หน้า12-13) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของการบรรลุความสำเร็จวัตถุประสงค์นั่นเอง แนวความคิดของสาขาวิชาการทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การให้ดีขึ้น

นนทกร อรุณโน (2563, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ ความพึงพอใจ ความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรในการนำไปสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ความมีประสิทธิผลในการทำงาน การปรับตัวขององค์กรในเข้ากับสภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

อรอุมา ไมยวงค์ (2564, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ หรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

Hoy & Miskel (2005, p. 42) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและแก้ปัญหาได้

Gibson (2000, p. 55) ประสิทธิผล หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่มีผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนสามารถการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของประสิทธิผลที่ส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบ

ผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียนและความพึงพอใจของครู

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลลัพธ์ครั้งสุดท้ายของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึงคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพการสอนของครูและเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรไม่ถึงหลานเข้ามาเรียนด้วยจึงถือได้ว่าประสิทธิผลมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคมโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบการจัดตั้งโรงเรียน ช่วยประเมินการดำเนินงานกับแผนที่กำหนดและประเมินความสำเร็จกับวัตถุระสงค์ เปรียบเทียบผลการดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง

ภานุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ตามความสามารถของตนเองทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงานโดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธ์ (2564, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือการทราบถึงข้อดีข้อเสียการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างไรมีประสิทธิผลมากเพียงใด

ราม เรือนทองดี (2564, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา คือการบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยทำงานอย่างมีเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำโรงเรียนเป็นผู้สร้างประสานบูรณาการดำเนินงานทำให้โรงเรียนก้าวหน้าพัฒนาไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามกำหนดไว้

อรอุมา ไมยวงค์ (2564, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้

กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญในการดำรงอยู่หรือล่มสลายขององค์กร สามารถใช้เปรียบเทียบผลสำเร็จที่ได้รับมากน้อยเพียงใด รวมถึงทรัพยากรที่ใช้ได้ว่าคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงสามารถบ่งชี้ได้ว่าผลการดำเนินงานที่ครบถ้วน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานที่มีผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนสามารถการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้มากมายซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

กันตชาติ กุดนอก (2565,หน้า 44) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2) คุณลักษณะของนักเรียน
3) ความพึงพอใจของครูและบุคลากร
4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

พอรุ้ง แสงนวล (2563,หน้า 61) ได้ศึกษา การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3) การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 44) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร
2) ความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน
3) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ภานุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 37) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) คุณลักษณะของนักเรียน

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3) การจัดการเรียนรู้

4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

มัทนิตา คงช่วย (2562,หน้า 47) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

5) ความพึงพอใจในงาน

จิราวรรณ เซ่งย่อง (2561, หน้า 39) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4) ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 68) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

2) คุณลักษณะของผู้เรียน

3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

วีรยุทธ เสาแก้ว (2561, หน้า 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

นิพนธ์ วานิชยากร (2560, หน้า 25) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้

4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

นิศราภรณ์ ชาติโสม (2560, หน้า 36) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนะคติทางบวก

2) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

3) ความสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนในระดับดี โดยได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน

3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4) ความสามารถของการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

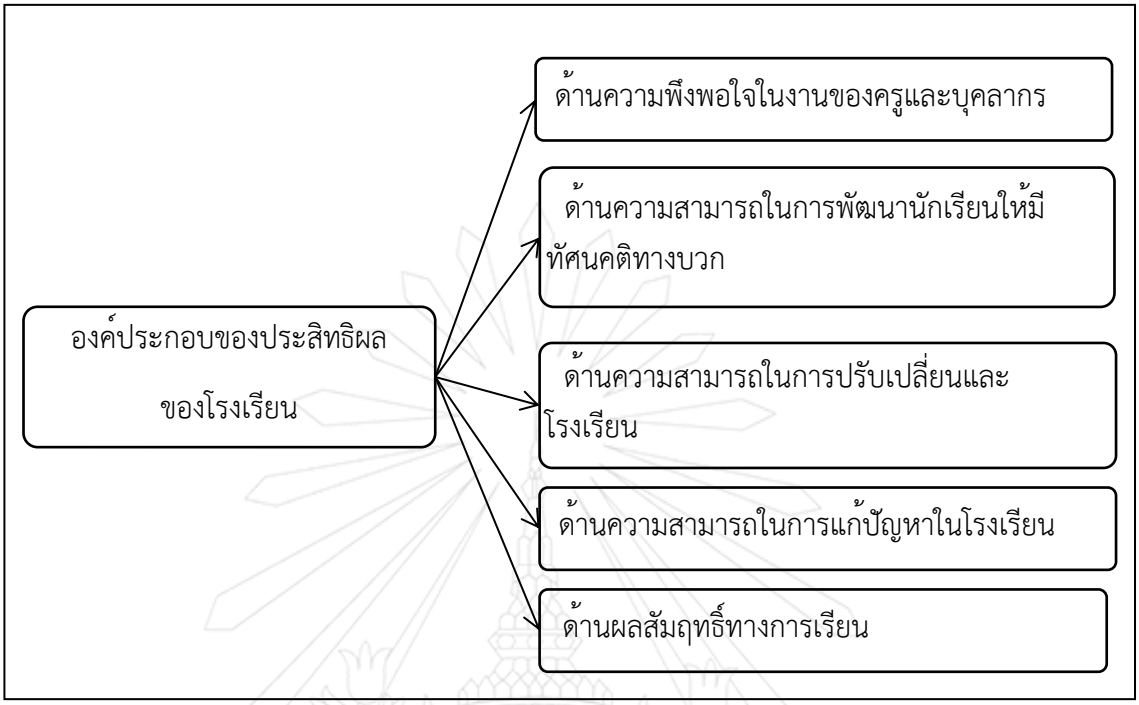
สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง 1) กันตชาติ กุดนอก (2565), 2) พอรุ้ง แสงนวล (2563), 3). มัทนิตา คงช่วย (2562), 4) ภานุพงษ์ คำภูษา (2562), 5) เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562), 6) วีรยุทธ เสาแก้ว (2561), 7) ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561), 8) จิราวรรณ เซ่งย่อง (2561), 9) นิพนธ์ วานิชยากร (2560),

10) นิศราภรณ์ ชาติโสม (2560), 11). Hoy & Miskel (1991) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ดังแสดงใน ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบของ ประสิทธิผลของโรงเรียน	1. กันตชาติ กุตนอก (2565)	2. พอรุ้ง แสงนวล (2563)	3. มัทนิตา คงช่วย (2562)	4. ภานุพงษ์ คำภูษา (2562)	5. เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	6. วีรยุทธ เสาแก้ว (2561)	7. ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561)	8. จิราวรรณ เซ่งย่อง (2561)	9. นิพนธ์ วานิชยากร (2560)	10. นิศราภรณ์ ชาติโสม (2560)	11. Hoy & Miskel (1991)	**ความถี่**
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2. คุณลักษณะของนักเรียน	✓			✓			✓					3
3. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร	✓	✓										2
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
5. การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม		✓										1
6. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก			✓			✓		✓	✓	✓	✓	6
7. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
8. ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร			✓	✓	✓		✓					4
9. การจัดการเรียนรู้				✓								1
รวม	**4**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**	**43**

จากตารางที่ 2.3 เห็นได้ว่าผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 9 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ซึ่งได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิด การวิจัยให้สามารถมองเห็นภาพที่ชัดเจน ดังแผนภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน จากแนวคิดเชิงทฤษฎีของนักการศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากรความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

อชิรญาณ์ แย้มทับ (2561, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของครูที่มีต่อการทำงานและความรู้สึกนั้นก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความสามารถของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ในการสร้างนโยบายมาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กฤตัชญ์ สุริยนต์ (2562, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยที่ทำให้มี ความสุขในการทำงานมีการขาดปัจจัยนั้นอาจทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ เนื่องจากกังวลว่าปัจจัยปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีผลกระทบอย่างไรกับบุคลากร ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน หรือการทำงานด้วยประสิทธิภาพ ทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิผลดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ ครูและ บุคลากรในสถานศึกษาเมื่อครูไม่มีสมาธิกังวลต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูก็จะไม่มีสมาธิในการสอนนักเรียน ทำให้ความรู้ที่จะถ่ายทอดสู่นักเรียนไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่เต็มที่ตามเนื้อหา ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนนักเรียนตกต่ำไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นนั้นตกต่ำและไม่มีประสิทธิภาพ

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2563, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความพอใจ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563, หน้า 69) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน และภาระงานที่รับผิดชอบ ผลตอบแทนของงานความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย การมีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาส และการเลื่อนตำแหน่ง

มัทนิตา คงช่วย (2563 ,หน้า 70) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลความพึงพอใจในงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีผลสำเร็จทำให้ผู้บริหารและครูรู้สึกพึงพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่องานพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจต่อ

ความสำเร็จของตนเอง เพื่อนร่วมงานความสำเร็จของผู้เรียน และความสำเร็จของโรงเรียนมีความพึงพอใจใจต่อสวัสดิการของโรงเรียนเงินเดือนการเลื่อนขั้น และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญพึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน เนื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายแผนงาน มาตรการ กระบวนการ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูงเพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร หมายถึง ครูมีความรู้สึกหรือ เจตคติในทางที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

วนิดา คงมั่น (2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง วิธีการหรือการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดีโดยมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดีรู้จักพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

วริศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึงการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียนภายในสถานศึกษา ทั้งการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว สามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ

นันท์นภัส สุทธิการ (2562, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก คือ ความสามารถในการดำเนินงานภายในโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

กฤตัชญ์ สุริยนต์ (2562, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียนทั้งด้านการบริหารจัดการการอบรมส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเองและมีทัศนะทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

สาวิตรี บุญนุกูล (2562, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอบรมสั่งสอนนักเรียนให้นักเรียนมีคุณลกัษณะที่พึงประสงค์มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษาและมีความใส่ใจในการศึกษา

มัทนิตา คงช่วย (2563, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีผลสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มีเหตุผล สามารถยอมรับนับถือ ตนเองและผู้อื่นด้วยความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดที่เหมาะสมกับวัย และปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยอย่างเหมาะสม

เนตรนภา เจตน์จำนง (2564, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น เคารพหน้าที่ต่อ ส่วนรวม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น เคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

วนิดา คงมั่น (256, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึงวิธีการหรือการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยน การดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษา ก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

วริศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 56) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึงการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป พัฒนาปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กฤตัชญ์ สุริยนต์ (2562, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันสมัยทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

รัตนา เหลืองาม (2562, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา โดยมีการวางแผนดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้มีการศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ นิเทศติดตามการพัฒนาวิชาชีพครู ให้คำแนะนำ กำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ

สาวิตรี บุญนุกูล (2562, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกัน พัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารด้าน

การจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

เนตรนภา เจตน์จำนง (2564, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัยสถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า คล่องตัว ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัยสถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

วนิดา คงมั่น (2561, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการหรือการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

วริศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้จนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กฤตัชญ์ สุริยนต์ (2562, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการช่วยการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและ ความรับผิดชอบอื่นๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว

สาวิตรี บุญนุกูล (2562, หน้า 21-22) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการปกครอง ด้านการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562,หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแข็งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตามให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครูและร่วมมือกันกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเข้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและปรับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

เนตรนภา เจตน์จำนง (2564, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

5. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เนตรนภา เจตน์จำนง (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้ง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2563, หน้า 58) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง สามารถแสวงหาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพด้านการสอน นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม

สาวิตรี บุญนุกูล (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงขึ้นจนทำให้สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในสังคม

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาและมีอาชีพการทำงานที่ดี

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562, หน้า 66) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) จาก เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

กฤตัชญ์ สุริยนต์ (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงความสามารถของผู้บริหารครูในการดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริการการจัดการเรียนการสอนรวม ทั้งการจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมีความคิดสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

อชิรญาณ์ แย้มทับ (2561, หน้า 56-57) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถในการเรียนเรียนรู้ของนักเรียน โดยผ่านการจัดเรียนการสอนของครูให้หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน ดังนั้นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงหมายถึง ความสามารถในการพัฒนาการเรียนเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านการจัดเรียนการสอนของครูให้หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

วนิดา คงมั่น (2561, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง วิธีการหรือการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

วริศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงการบริหารการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้น มีผลสำเร็จด้านความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆสูงขึ้น สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยสรุปผล การสังเคราะห์องค์ประกอบดังแสดงในตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
1. ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร หมายถึง ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของ	1. ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน 2. ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน 4. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	โรงเรียน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริม และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้แก่ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ และมีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น เคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัย สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีการส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	1. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 2. สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ 3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย 4. สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด 5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา	1. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน ให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน 4. สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 5. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระต่างๆ สูงขึ้น สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม	1. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สูงขึ้น 2. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง 4. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ 5. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร 6. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2.3.1 ข้อมูลทั่วไป

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ให้จัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย โดยอำนาจหน้าที่ข้อหนึ่งที่มอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดรับผิดชอบใน ข้อ 11 (2) คือการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

ที่ตั้ง เลขที่ 12/13 หมู่ที่ 2 ถนนกะโรม ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เว็บไซต์ : http://www.sea12.go.th

ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 71 โรงเรียน แบ่งเป็นสหวิทยาเขต 4 วิทยาเขต โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วยบุคลากร 1,121 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ ประกอบด้วยบุคลากร 1,116 คน โรงเรียนขนาดกลาง 587 คน และโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วยบุคลากร 66 คน รวมทั้งสิ้น 2,890 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 170 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,720 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,890 คน (ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช)

2.3.2 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 , พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นการศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3.3 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชมีส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และตามประกาศการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ

2. กลุ่มนโยบายและแผน

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. หน่วยตรวจสอบภายใน

10. กลุ่มกฎหมายและคดี

วิสัยทัศน์(Vision)

นครศรีธรรมราชเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัด ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ และนานาชาติ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมไทย

2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัด โดยการมีส่วนร่วม และ สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตลอดชีวิต โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงานทั้งในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ

4. เพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น

5. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัด โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาระดับชาติและนานาชาติ

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีวิถีชีวิตพอเพียง

4. หน่วยงานทางการศึกษามีองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาจังหวัด

5. หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีระบบกลไกการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม
2. การขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
4. การผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
6. การส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
7. การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติแต่ละระดับของการศึกษาและนานาชาติ
2. หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีระบบกลไกการติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ
3. ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส
4. ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษามีทักษะด้านการวิจัย และนำผลการวิจัย นวัตกรรมมาใช้
6. ผู้เรียนมีทักษะในการประกอบอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
7. หน่วยงานการศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหาร จัดการศึกษา
8. หน่วยงานทางการศึกษามีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
9. หน่วยงานการศึกษามีระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ครอบคลุมการจัดการศึกษาทุกภารกิจ
10. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัด จัดการศึกษาที่ยกระดับสู่ความเป็นสากล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องที่มีแนวคิด ทฤษฎี สอดคล้อง กับปัญหาการวิจัยในการวิจัยเรื่องนี้

ภัทรญา อธิภัทรวาทิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จรูญรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 2. ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีระดับมากที่สุด 1 องค์ประกอบ คือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติระดับมาก Mahasarakham University 2 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ใช้วิธีการฝึกอบรม โดยการบรรยาย กรณีศึกษาการประชุมแบบระดมสมอง 4. หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 หน่วยการฝึกอบรมระยะเวลาการฝึกอบรม 19 ชั่วโมง 5. ผลการประเมินจากการนำหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ไปใช้ 5.1 ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหลังการพัฒนามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5.2 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 5.3 ผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยรวมในระดับมาก

วัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรและด้านการกำหนดกลยุทธ์รองลงมา ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย แผนงานและโครงการเพื่อสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและบริบทของสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบโปร่งใส 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขัน ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนางาน

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 94-95) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

นันท์นภัส สุทธิการ (2562, หน้า 90-92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรง รักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ตัวทำนาย (การกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการจูงใจและพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา การกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและธำรงรักษาทีม และมุ่งเน้น การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.828, 0.741, 0.729 และ 0.709 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์การการถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise) มีตัวแปรทำนาย 4 ตัว ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร และมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.2

เหมือนฝัน นันทิยกุล (2562, หน้า 159-160) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้าน ความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยมากาหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ การบริหารโรงเรียน เอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ย อยู่ในลาดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิผลโรงเรียน นวัตกรรมการบริหาร และสมรรถนะผู้บริหาร ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิวัติ องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดระดับสูง เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศใน จังหวัดนครปฐมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 0.927 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิวัติ องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดระดับสูงส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม และสามารถทำนายการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ได้ร้อยละ 92.70

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้น์การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สุจิตรา สิงห์หันต์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า1.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ในเขตอำเภอเต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.71) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้าน อำเภอเต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.62) และประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอเต่างอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.62) 2. ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 69.60 (R -.690) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F= 180.649) โดยที่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (LEA)มีค่าเบต้ามากที่สุด (- 355) รองลงมาคือ การควบคุมองค์การให้สมดุล (LEA.)การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (LEA และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์(LEA1) ตามลำดับ (B= 294, .154, .143) ยกเว้นการบริหารทรัพยากรในองค์การ 3. ตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตัวแปร ของการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 46.80 (R= 468) และมีความสัมพันธ์

กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 (F-87.311) โดยที่การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (PARS) มีคู่เบต้ามากที่สุด (3- 41) รองลงมาซื้อ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (PAR.) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินโจ (PAR1) (β=.167, .138) ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (PAR2) 4. ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LEA) และการมีส่วนร่วมของประชาชน (PAR) ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าเบต้า .725 และ .193 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่ากาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (LEA) ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปริกรภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน (PAR) คำเบต้า=.143

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล การบริหารทรัพยากรในองค์การ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การลดอัตราการลาออกกลางคัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ (2563, หน้า 108-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ การมีคุณธรรมจริยธรรมกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาทรัพยากรกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

มัทนิตา คงช่วย (2563, 100-102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้น ที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 68 ($r^2 = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่มีแนวคิด ทฤษฎี สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยในการวิจัย เรื่องนี้

คริสโตเฟอร์ (Christopher, 2019, pp. 622-655) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass and Avolio และแบบสอบถามประสิทธิภาพของครู ของ Moran and Mary Anita Woolfolk Hoy เพื่ออธิบายรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสามารถของครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของครูในระดับที่แตกต่างกัน โดยประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับมีอิทธิพลสูงกว่าประสิทธิภาพของครู

เอลลิงเจอร์แอนเดรีย ดี เอลลิงเจอร์, อเล็กซานเดอร์ อี. (Ellinger, Andrea D.; Ellinger, Alexander E., 2021, pp. 337-351) ได้วิจัยเรื่อง การจัดหาความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมด้านการจัดการเพื่อสร้างองค์กรการเรียนรู้วัตถุประสงค์ของบทความนี้พบว่า ผู้นำที่ปรึกษาและโค้ชที่พวกเขาเป็นผู้นำ เป็นรายการในมิติแบบสอบถามองค์การเรียนรู้ (DLOQ) ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการให้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงที่สอดคล้องกันระหว่างผู้นำที่ให้คำปรึกษาและโค้ช และผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น จำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดขององค์กรการเรียนรู้และการฝึกอบรมด้านการจัดการ วัตกินส์และคิม (2018, หน้า 22) ยืนยันว่า 'ทิศทางในอนาคตสำหรับการวิจัยองค์กรการเรียนรู้รวมถึงการค้นหาการแทรกแซงที่ยากที่จะสร้างองค์กรการเรียนรู้' ในการตอบสนองต่อการเรียกร้องให้มีการวิจัยนี้ มีการเสนอวาระการวิจัยสำหรับการประเมินการฝึกอบรมด้านการจัดการในฐานะการแทรกแซงขององค์กรการเรียนรู้ (LO) การออกแบบ/วิธีการ/แนวทาง เอกสารแนวคิดนี้จะทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์กรการเรียนรู้และเครื่องมือ DLOQ อย่างสั้น ๆ ตามด้วยบทวิจารณ์เชิงลึกของวรรณกรรมผู้ฝึกสอนด้านการจัดการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการวิจัยในอนาคตที่บูรณาการแนวคิดทั้งสองนี้อย่างใกล้ชิดมากขึ้น ผลการศึกษา วรรณกรรมที่มีอยู่เสนอว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นมิติหนึ่งใน DLOQ เป็นมิติที่สำคัญที่สุดสำหรับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สร้างองค์กรการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในมิตินี้ ผู้นำที่ให้คำปรึกษาและโค้ชได้รับการระบุว่าเป็นหนึ่งในแง่มุมที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ความถูกต้อง/คุณค่าวรรณกรรมด้านการฝึกอบรมการจัดการ เป็นรากฐานที่มั่นคงสำหรับการผนวกรวมและกระแสหลักอย่างใกล้ชิดมากขึ้นใน การพัฒนาแมงโคแอกซิ่งในทิศทางขององค์กรชั้นนำในอนาคต แนะนำให้ระบุมุมมองที่ชัดเจนของแง่มุมที่แยกต่างหากของการฝึกอบรมด้านการจัดการในบริบทองค์กรการเรียนรู้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 71 โรงเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 2,720 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรธรรมราช ปีการศึกษา 2566 จำนวน 338 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	7	67	8
ขนาดกลาง	35	582	72
ขนาดใหญ่	18	1,004	125
ขนาดใหญ่พิเศษ	11	1,067	133
รวม	**71**	**2,720**	**338**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checkist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์, การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กร, การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ, ด้านการควบคุมกลยุทธ์, การประเมินกลยุทธ์ มีโดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเรื่อง ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีโดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ งานวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1. ศึกษาวิธีการการสร้างเครื่องมือ จากตำราวิชาการและหนังสือที่เกี่ยวข้อง พร้อมศึกษาตัวอย่างเครื่องมือที่ดี และเครื่องมือที่มีข้อจำกัด โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือ รูปแบบ เป็นแบบสอบถาม

3.4.2. ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อจะได้สังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากนักวิชาการและนักทฤษฎีสังเคราะห์เป็นตัวแปรต้นที่สำคัญในงานวิจัยที่ได้ 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การควบคุม 6) การประเมินกลยุทธ์ และได้ศึกษาตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำแนวคิดของนักทฤษฎีที่นำเสนอการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรตามแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ 1) ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยได้กำหนดเป็นกรอบการวิจัย จากนั้นกำหนดเป็นตัวแปรของเครื่องมืองานวิจัย

3.4.3 ดำเนินการร่างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัย ที่สอดคล้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตามเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.4.4 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถาม ปรึกษากรรมการที่ปรึกษา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของกรรมการที่ปรึกษา

3.4.5 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่ 0.5 ขึ้นไป และปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.4.6 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

2) ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ประจำหลักสูตร
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

3) ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากพญา
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.7 นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าคุณภาพเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ให้นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

3.4.8 นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์/นิยามศัพท์

3.4.9 นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลปรากฏว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 29 ข้อ ผ่านเกณ์ 29 ข้อ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 26 ข้อ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC: Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50-1.00 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ให้นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

3.4.10 ดำเนินการทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-204) โดยพิจารณาเกณฑ์ที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ .70 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .987

3.4.11 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราชเพื่อติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ถึงกลุ่มโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยในหนังสือขอความอนุเคราะห์การดำเนินการวิจัย โดยใช้เครื่องมือระบบ Online ผ่าน Google ฟอร์ม แปลงเป็น QR Code แนบหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3.5.3 เมื่อผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล นำคำตอบ

แบบสอบถาม Online ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามสถิติที่กำหนด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม หากไม่ได้รับแบบสอบถามให้ ติดตามแบบถามให้ครบ 100 % หรือไม่น้อยกว่า 80 %

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างครบตามที่ผู้วิจัยกำหนดแล้วโดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.6.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุดที่ได้เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนการเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ สามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 66) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ สามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 66) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยใช้

วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีคามสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นในทิศทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามหรือผลผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	**ขนาดของความสัมพันธ์ (แปลความหมาย)**
1	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสมบูรณ์
0.80 – 0.99	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
0.01 – 0.19	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.6.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีการใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตามวิธีการของRovinelli and Hambleton (1978, อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546) โดยใช้สูตร

$$\mathrm{IOC} = \frac{\sum \mathrm{R}}{\mathrm{N}}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546) โดยใช้สูตร

$$a = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum s_j^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ a แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

$\sum s_j^2$ แทน ผลรวมคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_j^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สูตรของ Ferguson (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรของ Ferguson (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S. D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้ตอบ

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (1978, อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n\sum x^2 - (\sum x^2)][n\sum y^2 - (\sum y^2)]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

x แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y แทน ค่าของตัวแปรชุดที่ 2

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร Ferguson (1981 อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2564) ดังนี้

$$R_{y.123...k} = \sqrt{\beta_1 r_1 + \beta_2 r_2 + \beta_3 r_3 + \ldots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ $R_{y.123...k}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$\beta_1, \beta_{2,\ldots,}\beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

$r_{y1,}\ r_{y2,,\ldots,}r_{yk}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k กับตัวแปรตาม *y*

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

5) สร้างสมการพยากรณ์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเลือกเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Selection) ซึ่งสมการพยากรณ์มีลักษณะดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \cdots + b_kX_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน พยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

A แทน Constant term หรือค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบของกลุ่มตัวอย่าง

$b_1, b_2 \ldots b_k$ แทน (b) ซึ่งหมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Coefficient) ของตัวแปรอิสระ หรือค่าอิทธิพลน้ำหนักของตัวแปรว่าสามารถอธิบายผลการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใดในรูปคะแนนดิบ $b_1 - b_k$ คือ ค่าของตัวแปรอิสระที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในรูปคะแนน ดิบตัวที่ 1- k

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะนำเสนอ ดังหัวข้อต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta,β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F- distribution)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาตรฐาน
$S.E._{EST}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์จากสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{change}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
$\hat{Y}$	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการการสร้างวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
X_3	แทน	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
X_4	แทน	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
X_5	แทน	ด้านการควบคุมกลยุทธ์
X_6	แทน	ด้านการประเมินกลยุทธ์
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน
Y_5	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชปีการศึกษา 2566 จำนวน 338 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	157	46.45
	หญิง	181	53.55
	รวม	**338**	**100.00**
2	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	292	86.39
	ปริญญาโท	36	10.65
	ปริญญาเอก	10	2.96
	รวม	**338**	**100.00**
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	124	36.69
	5 – 10 ปี	163	48.22
	มากกว่า 10 ปี	51	15.09
	รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 53.55 และเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 86.39 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.65 และระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.96 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การปฏิบัติงานส่วนใหญ่พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.22 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตาราง 4.2- 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.54	0.52	มากที่สุด
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.52	0.60	มากที่สุด
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.55	0.54	มากที่สุด
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.55	0.55	มากที่สุด
ด้านการควบคุมกลยุทธ์	4.54	0.54	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลกลยุทธ์	4.56	0.60	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรม ($\overline{X}$=4.55, S.D.=0.54) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.55, S.D.=0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	4.56	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ	4.54	0.6	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.51	0.65	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้	4.57	0.62	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.54, S.D.=0.52) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ ($\bar{X}$=4.57, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X}$=4.51, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.52	0.62	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางที่สามารถบริหารจัดการไปสู่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้	4.54	0.66	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์	4.52	0.68	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด	4.49	0.67	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.53	0.64	มากที่สุด
	รวม	**4.52**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$=4.49, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.57	0.6	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.52	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร	4.55	0.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	4.57	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพ	4.56	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.54**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.55, S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ($\overline{X}$=4.57, S.D.=0.60) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ($\overline{X}$=4.57, S.D.=0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน	4.6	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	4.56	0.64	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษาโดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ	4.51	0.65	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวนปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	4.53	0.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ	4.56	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.55, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ =4.56, S.D.=0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ =4.51, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการควบคุมกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร	4.57	0.6	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้	4.56	0.62	มากที่สุด
3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.52	0.66	มากที่สุด
4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์	4.54	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสร้างกลยุทธ์องค์กรอย่างสมดุล	4.54	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.54**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการการควบคุมกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.54, S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X}$=4.57, S.D.=0.60) รองลงมาคือ สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$=4.52, S.D.=0.66)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการประเมินผลกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.58	0.63	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้	4.58	0.58	มากที่สุด
3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.53	0.64	มากที่สุด
4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์	4.57	0.62	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.58	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.56, S.D.=0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.58, S.D.=0.63) กับสถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ ($\bar{X}$=4.58, S.D.=0.58) รองลงมาคือ สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X}$=4.57, S.D.=0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$=4.53, S.D.=0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตาราง 4.9 - 4.14

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	4.61	0.50	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.56	0.55	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.54	0.55	มากที่สุด
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.54	0.54	มากที่สุด
5. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.56	0.51	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร ($\overline{X}$=4.61, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.55) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.55) และ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.51)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร

ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน	4.59	0.61	มากที่สุด
2. ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.67	0.55	มากที่สุด
3. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน	4.60	0.62	มากที่สุด
4. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.61	0.6	มากที่สุด
5. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริม และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.58	0.63	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.61, S.D.=0.50) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$=4.67, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\overline{X}$=4.61, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$=4.58, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	4.58	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.55	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.54	0.65	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	4.58	0.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม	4.56	0.62	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดและผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ($\overline{X}$=4.58, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.52	0.64	มากที่สุด
2.	สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ	4.55	0.67	มากที่สุด
3.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย	4.53	0.64	มากที่สุด
4.	สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด	4.58	0.62	มากที่สุด
5.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.54	0.65	มากที่สุด
	รวม	**4.54**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ($\overline{X}$=4.58, S.D.=0.62) รองลงมา คือ สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ($\overline{X}$=4.55, S.D.=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.54	0.62	มากที่สุด
2. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.57	0.6	มากที่สุด
3. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียนให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน	4.48	0.7	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	4.61	0.61	มากที่สุด
5. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา	4.54	0.62	มากที่สุด
รวม	**4.54**	**0.54**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.54, S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ($\overline{X}$=4.61, S.D.=0.61) รองลงมาคือ สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$=4.57, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียนให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน ($\overline{X}$=4.48, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สูงขึ้น	4.54	0.62	มากที่สุด
2. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.58	มากที่สุด
3. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง	4.55	0.63	มากที่สุด
4. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับ หน่วยงานราชการต่าง ๆ	4.52	0.63	มากที่สุด
5. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.59	0.58	มากที่สุด
6. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.59	0.62	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.56, S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$=4.61, S.D.=0.58) รองลงมาคือ สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.58) และสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ($\bar{X}$=4.52, S.D.=0.63)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตัวแปร	ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)					รวม
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	$Y_{รวม}$
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.777***	.814***	.762***	.756***	.780***	.837***
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2)	.806***	.831***	.784***	.778***	.811***	.863***
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.784***	.823***	.735***	.769***	.863***	.839***
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4)	.788***	.808***	.749***	.771***	.785***	.850***
ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5)	.819***	.836***	.794***	.806***	.820***	.877***
ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_6)	.785***	.774***	.743***	.735***	.769***	.819***
$X_{รวม}$	**.846*** **	**.869*** **	**.820*** **	**.821****	**.845*** **	**.905*** **

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .905

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .863 รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5) ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .836 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) และด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .735

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16-4.19

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjiusted R^2	$S.E._{Est}$	F	Sig
X_1, X_2, X_3, X_4 X_5, X_6	.907	.823	.819	.209	255.981***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .907 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .823 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4) ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5) และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 82.3 (R^2 = .823) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	b	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.617	.105		5.894	.000***
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	.083	.054	.088	1.536	.126
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2)	.139	.058	.158	2.400	.017*
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.204	.047	.226	4.366	.000***
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4)	.057	.056	.064	1.022	.308
ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5)	.269	.062	.296	4.345	.000***
ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6)	.117	.046	.133	2.564	.011*
R = .907, R^2 = .823, Adjusted R^2 = .819, $S.E._{EST}$= .209, F = 255.981					

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 (P < .001)

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (P < .05)

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_4) ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5) ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6) และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 82.3 (R^2 = .823) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .209 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .617 + .269(X_5) + .204(X_3). + .139(X_2) + .117(X_6) + 083(X_1). + 057(X_4)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Z}_y = .296(X_5) + .226(X_3) + .158(X_2) + .133(X_6) + .088(X_1) + .064(X_4)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18-4.19

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.770	.769	.236
2	.896[b]	.803	.802	.219
3	.903[C]	.815	.813	.212
4	.906[d]	.821	.818	.210

a. Predictors: (Constant), ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5)

b. Predictors: (Constant), ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5), ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_2)

c. Predictors: (Constant), ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5), ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_2), ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3)

c. Predictors: (Constant), ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5), ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_2), ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3),ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_6)

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน พบว่า รูปแบบที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .906 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .821 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช แสดงว่าด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5), ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_2), ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3), ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.1 (R^2 = .821) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.210

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	b	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.657	.102		6.438	.000
ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5)	.313	.056	.345	5.615***	.000
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2)	.179	.054	.203	3.316**	.001
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (x_3)	.227	.045	.252	5.051***	.000
ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6)	.141	.044	.160	3.209**	.001
R = .906 , R^2 = .821 , Adjusted R^2 = .818, $S.E._{EST}$= .210, F = 10.30 * **					

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($P < .01$)

*** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ($P < .001$)

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (x_3) และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.1 (R^2 = .821) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .210 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$\hat{Y}$ = .657 + .313 (X_5) + .227(X_3) + .179 (X_2) + .141(X_6)

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$\hat{Z}_y$ = .345 (X_5) + .252 (X_3) + .203 (X_2) + .160 (X_6)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ประเมินผลกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์ การควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสามรถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.2 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรกับผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวนปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนดและผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 การควบคุมกลยุทธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารมีการสร้างกลยุทธ์องค์กรอย่างสมดุล และสถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ประเมินผลกลยุทธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษากับสถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินกลยุทธ์ และสถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ

กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

2.1 ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า โดยภาพรวม.อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดกับผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัย และสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษาสามารถแก้ไข

ปัญหาด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา และสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน ให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สูงขึ้น และสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับ หน่วยงานราชการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .905 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .863 รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมกลยุทธ์ ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .836 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและด้านการประเมินกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .735

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิของโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.3 (R^2 = .823) ความความเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยาการณ์เท่ากับ .209 มีค่าสัมประสิทธิ์พหูคูณ เท่ากับ .907 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมกลยุทธ์ และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบคือ $\hat{Y}$ = .617 + .269(X_5) + .204(X_3). + .139(X_2) + .117(X_6) + 083(X_1). + 057(X_4) และสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y$ =.296(X_5) + .226(X_3) + .158(X_2)+ .133(X_6) + .088(X_1) + .064(X_4)

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่าตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.1 (R^2 = .821) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .210 มีค่าสัมประสิทธิ์พหูคูณเท่ากับ .906 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการควบคุมกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ$\hat{Y}$ = .657 + .313 (X_5) + .227(X_3) + .179 (X_2) + .141(X_6) และสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = .345(X_5) +.252(X_3) +.203(X_2) +.160(X_6)

5.2 อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการประเมินผลกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กับด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้โดยใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตามการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด

เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2564, หน้า 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฎิมากร บุ้นกี้ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องด้วยประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันในการทำงานเพื่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ตั้งเอาไว้ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยมุ่งให้เกิดด้านการพัฒนาให้ดีขึ้น เลือกใช้วิธีการได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเรือนเพชร เต็กลี่ และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย วีรยุทธ เสาแก้ว (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พอรุ้ง แสง

นวล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีศักดิ์ แสงศิลา (2566) ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r= .905 สอดคล้องกับสมติฐานการวิจัย โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงสุด คือ ด้านการควบคุมกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูง จึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญอีกทักษะหนึ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงควรให้ความสำคัญในการด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ยุทธ์และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี (2566, หน้า 33-43) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสมารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์นภัส สุทธิการ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลวิจัยพบว่า มี 4 ด้าน ด้านการกำหนดทิศทางขององคกร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านมุงเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีความสัมพันธทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุรีรัตน์ ม่วงนาและศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2565, หน้า 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช อินทรดิบและคณะ (2565, หน้า 319) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y}$ = .657 + .313 (X_5) + .179 (X_2) + .227(X_3) + .141(X_6) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = .345 (X_5) + .203 (X_2) + .252 (X_3) + .160 (X_6) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการควบคุมกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านประเมินผลกลยุทธ์นั้นส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์นภัส สุทธิการ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.20

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช หรือสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการประเมินและติดตามผลการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช หรือสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ควรจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการส่งเสริมด้านการกำหนดจุดเน้นและจัดทำแผนเผชิญเหตุ เพื่อส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนพัฒนาไปในทางที่ดีและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท4

2) ควรศึกษาเรื่อง ปจจัยที่สงผลตอภาวะผู้เชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3) ควรศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1.1 หนังสือทั่วไป

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่3). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษาสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

1.2 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กรรฐภัฏ ศรีมา. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดอุทัยธานี.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กัญญาณัฐ ไชยชะนะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กุลธิดา ลิ้มเจริญ. (2561). *กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสันติภาพเชิงพุทธบูรณาการ*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาสันติศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จรูญรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิราวรรณ เซ่งย่อง. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุรีรัตน์ ม่วงนา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฬามาศ เนรมิตสถิตวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์การ:กรณีศึกษา SMEs ในซีรี่ย์เกาหลี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ซาฝีนะ แอหลัง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎรธานี*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

ฏิมากร บุ้นกี้. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิฆัมพร อุ่นจันที. (2561). *องค์การแห่งความสุขที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นนทกร อรุณโน. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันท์นภัส สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นันทิยา คงเมือง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นิพนธ์ วานิชยากร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศรา มูลรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิศราภรณ์ ชาติโสม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บัญญัติ สัมมาเพ็ชรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของผู้ปกครอง โรงเรียนปณิธานเด็กดี กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎ์ธานี.

ประจัญ เดชสุภา. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ประภาษ จิตรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัญญธิดา อัตบุตร. (2561). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ปทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี

ปิยนุช อินทรดิบ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พอรุ้ง แสงนวล. (2563). *การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพชรสีฟ้า พีรนันทปัญญา. (2565). *การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มอุตรนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทรญา อธิภัทรวาทิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนสิชา ธรรมรักษ์.(2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริการงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัทนิตา คงช่วย. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เมธี ศรีโยธา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รัตนา เหลืองาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราม เรือนทองดี. (2564). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รุ่งนภา นิรงบุตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วนิดา คงมั่น. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัชรพงษ์ สำราญรมย์. (2561). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3*. การศึกษาอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีรยุทธ เสาแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายสกุล สายคำ. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักภาวนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สาวิตรี บุญนุกูล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจิตรา สิงห์หันต์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการภาครัฐของส่วนราชการ ในเขตอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพัตรา ขันทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 , ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). *ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สุรศักดิ์ ลดาธนศักดิ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสกลนคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุรัตน์ เปี่ยมศิริ.(2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

เหมือนฝัน นันทิยกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อชิรญาณ์ แย้มทับ. (2561). *ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรอุมา ไมยวงค์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อังศุมาลิน กุลฉวะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเพียงองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คณะกรรมการสาขาการศึกษาอิสลามร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสมหาตรบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว. (2562). *การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อารยา ศรีสุข. (2564). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสมหาตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.

1.3 บทความในวารสาร

กฤตัชญ์ สุริยนต์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 10*(2), 7-8.

กล้าศักดิ์ จิตต์พงษ์สงวน, ปิย สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). พัฒนาการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4*(1), 201-211.

กิจติภูมิ พลตื้อ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 19. *วารสารปัญญาปณิธาน, 6*(1), 262.

กุลจิรา รักษนคร (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development, 5*(3), 330

แก้วเกสร อำสันเทียะและคณะ. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบริหารการศึกษา, 15*(1),16.

จุฑามาศ แสนสุข. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13*(1), 63.

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี, *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19*(84), 102

นพมาศ วรผาบ และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11, *Journal of Buddhist Education and Research: JBER, 8*(3),22.

พิษณุ สมจิตร และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สงผลตอการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต1, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรอยเอ็ด*, *14*(3),6.

ภาวิณี รุ่มรวยและคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, *22*(1),216.

มีศักดิ์ แสงศิลา. (2566). ความสัมพันธ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9*(1),63.

เรือนเพชร เต็กลี และคณะ. (2561). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *Walailak Procedia,10*(4), 64

วริษา ฮวดศรี และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.*วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22*(1), 109.

วิรัช บุญรักษ์ และวิเชียร รู้ยืนยง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นาเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.*วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18*(83), 72-83.

ศศิธร ยงยุทธ์ และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 6*(1), 33-43.

อนุสรา เย็นวัฒนา และคณะ. (2565).ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 9(3),79

2. ภาษาอังกฤษ

Andrew J. DuBrin, (1998). *Leadership: Research Findings. Practice, and Skills*. Boston: Houghton**.**

Christopher, D.C. Francisco. (2019). *School Principals' Transformational Leadership contribution to academic performance.* Unpublished master's thesis, University of South Africa, South Africa.

DuBrin, A. J. (2007). *Leadership: Research Finding*, Practice, and Skill. Boston: Houghton Mifflin.

Ellinger, Andrea D.; Ellinger, Alexander E. (2021*). Providing Strategic Leadership for Learning: Optimizing Managerial Coaching to Build Learning Organizations*. *Learning Organization, 28*(4), 337-351.

Gibson, J.L. (2000). *Organization: Behavior Structure Process, International edition* (10th ed). (U.S.A.: McGraw Hill. Inc.,55.

Kahintapongs, S. (2020). Renewable Energy Policy Development in Thailand. International *Journal of Multidisciplinary in Management and Tourism, 4*(2), 148-155

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement. 30*(3): 607-610.

Hoy,W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (2005). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. New York: McGraw- Hill.

Hitt, M.A., Ireland, R.D. and Hoskisson, R.E. (2007). Strategic management cases: competitiveness and globalization. United States: Thomson Higher Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๔๑-๘๑๒๙

ที่ อว ๗๘๒๖(๒)/ว ๐๐๐๑ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

ด้วย นางสาวภัคจิรา ศรีขาว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE VISIONARY LEADERSHIP OF EXECUTIVES AFFECTING SCHOOL ACADEMIC MANAGEMENT EFFECTIVENESS NAKHON SI THAMMARAT SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ขยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเจริญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาเลขาธิการศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
(ดร. สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)
๓๐ ม.ค. ๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางสาวกัญญณัช เพชรรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ .....

.....

ผ่านดีรูปแบบในภาพรวม

ไปรดแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ตาม

คำแนะนำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๙ มกราคม ๒๕๖๗

โรงเรียนบ้านปากพญา
สพป.นครศรีธรรมราช เขต ๑
เลขที่รับ ๑๕
วันที่ ๕ ก.พ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ขจรศักดิ์ เขียวน้อย

ด้วย นางสาวกัญญณัช เพชรรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ขยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กลุ่มงานบริหาร	แฟ้ม
วิชาการ	114
งบประมาณ	
บุคคล	
ทั่วไป	

ลงชื่อ.....

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๔๐-๙๑๒๘

เรียน
☐ ผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบเครื่องมือ
ลงชื่อ.....
- 5 ก.พ. 2567

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองนครศรีธรรมราช

ด้วย นางสาวกัญญณัช เพชรรัตน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ยว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารลิงค์หรือคิวอาร์โค้ด สำหรับทำแบบสอบถาม

ด้วย นางสาวภัคจิรา ศรีขาว นักศึกษาบริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช (THE VISIONARY LEADERSHIP OF EXECUTIVES AFFECTING SCHOOL ACADEMIC MANAGEMENT EFFECTIVENESS NAKHON SI THAMMARAT SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE)" โดยมี พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวภัคจิรา ศรีขาว ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



ที่ ศธ ๐๔๓๐๗/๖๖๖ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
๓๒/๓๓ หมู่ที่ ๒ ถนนกะโรม ตำบลโพธิ์เสด็จ
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คิวอาร์โค้ดแบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวภัคจิรา ศรีขาว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยมีพระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารและครูในสังกัด ตอบแบบสอบถามตาม QR CODE ที่แนบมาเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยดังกล่าว ตามรายละเอียดที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปชานนท์ ชนะราวี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
คน.เฉลิมชาติ สิ่มกุล ๐๘๔๘๓๗๗๖๖๓



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

นางสาวกัญญณัช เพชรรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท บริหารการศึกษา

เอกสารลิงค์หรือคิวอาร์โค้ด สำหรับทำแบบสอบถาม

https://docs.google.com/forms/d/1X_XzCfI8oagiRanIJRAt9viXtWXiosQmPGqv49sEFtY/edit



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 25 ข้อ

นางสาวกัญญณัช เพชรรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

.....

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5 – 10 ปี

☐ 3. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้					
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้					
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร					
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพ					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวน ปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านการควบคุมกลยุทธ์					
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร					
2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้					
3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์					
5. ผู้บริหารมีการสร้างกลยุทธ์องค์กรอย่างสมดุล					
ด้านการประเมินกลยุทธ์					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้					
3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์					

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

5 = มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

4 = มีส่วนร่วมในระดับมาก

3 = มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

2 = มีส่วนร่วมในระดับน้อย

1 = มีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร					
1. ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน					
2. ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน					
4. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
5. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริม และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์					
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
1. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
2. สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ					
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัย					
4. สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด					
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน					
1. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
2. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน ให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน					
4. สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง					
5. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
1. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ สูงขึ้น					

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง					
4. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับ หน่วยงานราชการต่าง ๆ					
5. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร					
6. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์ปัจจุบันและเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับครูเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อองค์กรจะได้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างทีมงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาเพื่อประเมินสถานศึกษา โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทบทวน ปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการควบคุมกลยุทธ์						
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าวหน้าขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไขไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการสร้างกลยุทธ์องค์กรอย่างสมดุล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ประเมินผลกลยุทธ์						
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีกระบวนการวัดประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาใช้มาตรการในการตรวจสอบ กำกับและติดตาม การดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์และประเมินผลกับเกณฑ์การวัด เพื่อทำการป้องกันและแก้ไข ไม่ให้ผลงานคาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาใช้กลไกต่าง ๆ เพื่อติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อการประเมินกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร						
1. ครูมีความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีในการทำงาน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
2. ครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริม และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ มีความรับผิดชอบในด้านการเรียนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนานักเรียนให้มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและเคารพหน้าที่ต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษามีการปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน						
1. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน ให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้นักเรียนรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v1	236.03	818.861	.722	.986
v2	236.10	807.197	.816	.986
v3	236.13	808.464	.797	.986
v4	235.93	809.926	.773	.986
v5	235.97	810.654	.758	.986
s1	236.03	815.689	.693	.986
s2	235.90	815.955	.725	.986
s3	236.07	810.133	.787	.986
s4	236.23	808.185	.797	.986
s5	236.10	807.197	.816	.986
c1	236.03	818.585	.730	.986
c2	236.03	814.999	.765	.986
c3	236.07	817.030	.786	.986
c4	236.03	811.895	.788	.986
c5	236.07	810.685	.827	.986
p1	236.03	816.723	.668	.986
p2	236.07	811.168	.762	.986
p3	236.13	810.671	.794	.986
p4	236.10	814.852	.790	.986
p5	236.00	817.241	.699	.986
d1	236.10	811.679	.812	.986
d2	236.07	813.857	.805	.986
d3	236.17	817.178	.696	.986
d4	236.03	817.757	.754	.986
d5	235.97	812.516	.819	.986
e1	235.97	817.895	.630	.987
e2	236.03	818.861	.663	.986
e3	236.13	813.016	.790	.986
e4	236.03	810.447	.824	.986
b1	236.10	816.507	.745	.986
b2	235.80	820.234	.675	.986
b3	235.90	817.610	.740	.986
b4	235.83	814.626	.763	.986

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b5	236.07	811.306	.811	.986
x1	236.10	809.403	.766	.986
x2	235.97	815.757	.797	.986
x3	236.13	815.706	.672	.986
x4	236.00	808.828	.857	.986
x5	236.03	811.344	.863	.986
r1	236.03	816.033	.685	.986
r5	235.90	816.024	.785	.986
r3	236.00	815.862	.735	.986
r4	236.03	809.964	.836	.986
r5	236.07	811.375	.809	.986
f1	236.07	819.444	.716	.986
f2	236.07	815.789	.753	.986
f3	236.07	812.064	.741	.986
f4	235.80	821.752	.700	.986
f5	236.03	813.344	.809	.986
t1	236.13	824.120	.603	.987
t2	235.90	818.645	.711	.986
t3	235.97	816.447	.715	.986
t4	236.17	810.764	.756	.986
t5	236.00	819.793	.632	.987
t6	235.87	821.499	.632	.987

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : **นางสาวกัญญณัช เพชรรัตน์**

วัน เดือน ปีเกิด : วันพฤหัสบดี ที่ 11 เดือนสิงหาคม พ.ศ 2537

ชาติภูมิ : นครศรีธรรมราช

ที่อยู่ปัจจุบัน : 159/2 หมู่ 5 ตำบลควนชุม อำเภอร่อนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80130

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี : คณะครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ปริญญาโท : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ตำแหน่ง ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
โรงเรียนตรีนิมิตรวิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช