



การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

วุฒิชัย พวงพิลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

วุฒิชัย พวงพิลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF SMALL-SIZED
SCHOOLS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY
WUTTICHAJ PHONGPILA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วุฒิชัย พวงพิลา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.บุญมี ก่อบุญ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติม และเป็นประโยชน์อย่างมากจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วุฒิชัย พวงพิลา

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก
ผู้วิจัย	วุฒิชัย พวงพิลา
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.63-0.74 และค่าความเชื่อมั่น 0.67 ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจ ระหว่าง 0.55-0.70 และค่าความเชื่อมั่น 0.63 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การติดตามและประเมินกลยุทธ์
2. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก

TITLE	A Study of the Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and Effectiveness of Small-Sized Schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Wuttichai Phongpila
ADVISORS	Dr. Apisit Somsrisuk Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between strategic leadership of school administrators and effectiveness of small-sized schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The study was conducted under three phases, including Phase 1: identification of the components of strategic leadership of school administrators, Phase 2: investigation of the relationship of strategic leadership of school administrators with small-sized school effectiveness, and Phase 3: development of a guideline for improving strategic leadership of administrators in small-sized schools. The samples of this study comprised 310 school administrators and teachers, who were selected using multi-stage random sampling. The research tool was a set of 5-rating scale questionnaire, which contained two parts. The first part was on strategic leadership of school administrators which indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discriminative power index ranged between 0.63–0.74 and reliability index was at 0.67, and the second part was on small-sized school effectiveness, which contained two parts. The first part was on strategic leadership of school administrators which indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discriminative power index ranged between 0.55–0.70 and reliability index was at 0.63. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that,

1. Strategic leadership components of school administrators in small-sized schools comprised three components, namely 1) Strategic planning, 2) Strategy implementation and 3) Monitoring and evaluation of strategy implementation.

2. The level of strategic leadership of administrators in small-sized schools, in overall, was at the highest level.

3. The relationship between the strategic leadership of administrators and the effectiveness of small-sized schools, in overall, showed high level of positive correlation with statistical significance at .01.

4. A guideline to improve strategic leadership of administrators in small-sized schools comprised three aspects, namely strategic planning. strategy implementation and Monitoring and evaluation of strategy implementation.

Keywords: Strategic Leadership, School Effectiveness, Small-Sized Schoo

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	คำถามของการวิจัย 6
	ความมุ่งหมายการวิจัย 6
	สมมติฐานการวิจัย 7
	ความสำคัญของการวิจัย 7
	ขอบเขตของการวิจัย 8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย 9
	นิยามศัพท์เฉพาะ 11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15
	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 16
	ความหมายของภาวะผู้นำ 16
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ 19
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 21
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 22
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 24
	ประสิทธิผลของโรงเรียน 36
	ความหมายของประสิทธิผล..... 36
	ความสำคัญของประสิทธิผล 38
	ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน 39
	องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน 41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก	52
ความเป็นมาของโรงเรียนขนาดเล็ก	52
สภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก	57
บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก	60
ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก	61
นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	63
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก	64
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนขนาดเล็ก	66
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
งานวิจัยในประเทศ	72
งานวิจัยต่างประเทศ	77
 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	81
ระยะที่ 1 สืบค้นและศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบของประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ.....	82
ระยะที่ 2 ค้นคว้าและศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.....	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 93
	การวิเคราะห์ข้อมูล 93
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 94
	ระยะที่ 3 ค้นคว้าและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 95
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 104
	ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร..... 110
	ระยะที่ 2 ผลการศึกษาระดับและการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร..... 122
	ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร..... 120
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 129
	สรุปผลการวิจัย 129
	อภิปรายผลการวิจัย 132
	ข้อเสนอแนะ 138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ	161
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	167
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	191
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	201
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	213
ประวัติย่อของผู้วิจัย	219

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	29
2 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน	45
3 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอ	87
4 ตารางแผนดำเนินการวิจัย	101
5 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมชี้วัด องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	104
6 แสดงผลยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	107
7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	111
8 การระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวม	112
9 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ภัยด้านและรายข้อ	113
10 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ ภัยด้านและรายข้อ	114
11 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ ภัยด้านและรายข้อ	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร โดยรวม	116
13 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน รายงานและรายชื่อ	117
14 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู รายงานและรายชื่อ	118
15 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน รายงานและรายชื่อ	119
16 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร รายงานและรายชื่อ	120
17 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาน ศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร	121
18 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชุมพุกตาหารด้านการวางแผนยุทธ์	122
19 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชุมพุกตาหารด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหารด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์	127
21 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร	203
22 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร	215
23 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร	216

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2 แสดงระยะการวิจัย, กิจกรรมการดำเนินการและผลที่ได้รับ	100

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ได้กำหนดไว้ว่า กระบวนการจัดการศึกษาและการปรับระบบโครงสร้างของการบริหารการจัดการศึกษาโดยยึดหลักความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลาย การปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาทุกด้านไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้แต่ในประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด แต่คนจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งรัฐบาลไทยเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดข้อปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนไว้ในแผนแม่บทและกฎหมายของไทย แบ่งเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ความว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตามที่กล่าวไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 3 มาตรา 43 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จทุกสิ่งอย่างขึ้นอยู่กับผู้บริหารนำพา โดยเฉพาะเวลาที่ต้องมีการตัดสินใจชี้ขาดในการสั่งการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นผู้บริหารเชิงปฏิรูปบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้นผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ต้องสนใจจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นเป้าประสงค์ต้องอาศัยการ

ตรวจสอบซ้ำที่เป้าประสงค์และคุณค่าขององค์กร รวมทั้งต้องมีแนวทางขององค์กรที่จะเดินไป และให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริการด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 55) ผู้บริหารประเภทนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติและต้องมีการสร้างโอกาส ผู้บริหารตามทางเลือกนี้มั่นใจว่าจะประสบผลสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นไม่ใช่ว่าจะพึ่งพาโชคกลาง เหตุเพราะเกิดจากมีการที่ประเมินสถานการณ์และคอยติดตามผลการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดคะเนถึงอนาคตขององค์กร ในระยะยาวที่มีการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหารจัดการกลยุทธ์ได้ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย แนวทางการปฏิบัติ มีการนำแผนการไปปรับใช้รวมไปถึงมีการประเมินกลยุทธ์สถานศึกษาและควบคุมกลยุทธ์ สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับหลายสาเหตุ เช่น ใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่าคุ้มค่า อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือเกิดจากการบริหารที่ดีมีความสามารถในการจัดการสูง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและนำเข้าสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดขึ้นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กรต่อไป (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 43)

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการบริหารโดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผนสถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553, หน้า 7) ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นควรต้องศึกษาแนวคิดแนวทางต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะของความเป็นผู้บริหารและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะประกอบไปด้วยผู้บริหารที่มีความเข้าใจและมีความสามารถในการนำสิ่งต่าง ๆ เข้ามากำหนดนโยบาย มีแนวคิด ที่จะสร้างโอกาสในภายภาคหน้า มีความคาดหวังในการพัฒนาองค์กรในประสบผลสำเร็จและมีแนวความคิดเชิงการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือพันธกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษา

จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังทางบวกให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้บริหารได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการฝึกฝน อบรม ประชุมสัมมนา ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการพัฒนาให้เป็นนักบริหาร การศึกษามืออาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาผู้บริหารสามารถทำได้หลายวิธีโดยให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (DuBrin, 2004, p. 335)

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาท่ามกลางสภาวะการณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ในระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพยายามวางแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กร (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ความสำเร็จของการบริหารทุก ๆ องค์กรจะต้องขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Stuart-Kotze & Roskin, 1983) พฤติกรรมการบริหารเป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของความสำเร็จของผู้บริหารมี 4 ประการ คือ พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจ และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991) ด้วยเหตุผลดังกล่าว พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการ การศึกษาให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผลผลิต ซึ่งหมายถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล (ปาริชาติ โนนสุภา, 2555, หน้า 5) ดังที่ (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนมีสภาพทางสังคมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่อำนวยความสะดวกที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถจัดการศึกษาเป็นไปอย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ

เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อมีการสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป้าหมายของสถานศึกษาคือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่น่าพอใจอีกทั้งระบบสังคมที่ต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในหรือภายนอกและสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ในการบริหารงานในโรงเรียนโดยตรวจสอบจากศักยภาพในการผลิตนักเรียนที่มีผลการเรียนสูง และที่สามารถต่อ ยอดนักเรียนให้มีแนวความคิดเห็นที่ดีเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสำเร็จหรือประสิทธิผลในโรงเรียนการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความเต็มใจและพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองเป้าหมายในภาพรวมตลอดจนเป็นการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสำเร็จในโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน โดยประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการมี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การบริหารงบประมาณ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การบริหารงานบุคคล และ
- 4) การบริหารทั่วไปการจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่าง ๆ (ปิยะดา น้อยอามาตย์, 2558, หน้า 49) เพื่อพัฒนานักเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามความสามารถของตน นักเรียนมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553, หน้า 124)

เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งยังไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผลได้เหมือนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งมีปัจจัยในการบริหารแบบปกติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจึงเป็นทางเลือกแนวใหม่ ในการพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพทางการศึกษาตามที่คาดหวัง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จด้วยการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ มีความคิดที่สร้างสรรค์ การบริหารที่ทันสมัยมากำหนดกลยุทธ์ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สร้างผลงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเพื่ออยู่รอดอย่างมีคุณภาพ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในบริบททุกภาคส่วนที่รวดเร็ว ปัจจุบันผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยังขาดองค์ประกอบและรูปแบบที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างเร่งด่วน เพื่อยกระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งขาดแคลนงบประมาณ ครูไม่ครบชั้น ผลการสอบ O-NET มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ มีจำนวนนักเรียนที่เข้ามาศึกษาในโรงเรียนลดลงทุกปี ผู้ปกครองและชุมชนเลือกที่จะส่งบุตรหลานไปโรงเรียนอื่นที่มีความพร้อมในปัจจุบันที่ใช้ในการจัดการศึกษาที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กเหมือนกับสถานประกอบการทางธุรกิจขนาดเล็กที่สามารถสร้างแบรนด์ และการบริการที่ดีให้ประทับใจแก่ผู้มาใช้บริการ ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนที่ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558 – 2561, 2558, หน้า 7-9)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการวางแผนพัฒนาบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แล้วนำมากำหนดเป็นโครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้สูงขึ้น
2. ทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาระดับความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์

1.1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.1.3 ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ประจำปีการศึกษา 2565 มีโรงเรียนทั้งหมด 147 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 147 คน และครูผู้สอน จำนวน 533 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 680 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร, 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ประจำปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 248 คน แต่งานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์

3.1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3.1.3 ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

3.2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3.2.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

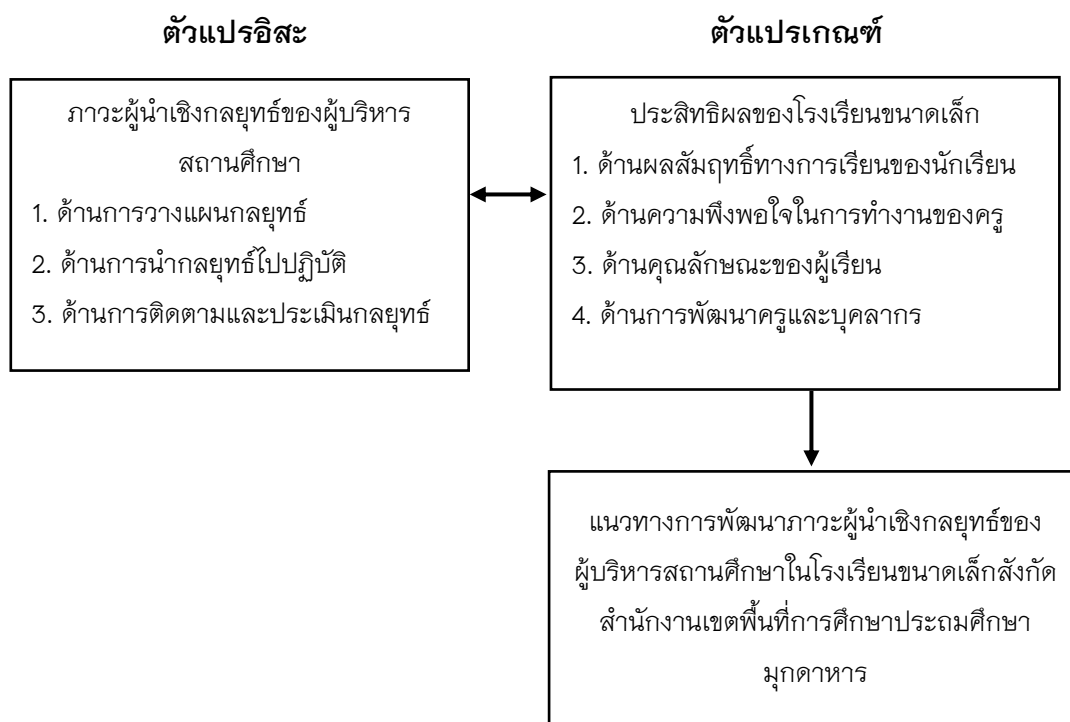
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกประเด็นที่พบสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฌ็องส์ ชาญประเสริฐ (2555); วิโรจน์ สารรัตน์ (2555); จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555); ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒน์ (2555); ตวีญจลักษณ์ พวงนิล (2555); ไสว พลพุกธนา (2557); รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2559); ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2560); senge (1990); Nahavan & Malekzadeh (1993); Des and Miller (1993); Dubrin (1998); Ireland and Hitt (1999); Davies & Davies (2004) ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์

2. องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดของ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); กรกมล สมมุติ (2556); วิราพร ตีบุญมี (2556); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556); ทวีทรัพย์ธีรัญ จันทร์รักษ์ (2561) Mott (1972); Gibson and others (1979); Bossert (1988); Gretchen, Corbelt and Firestone (1988); Caldwell and Spinks (1990);

Caldwell and Spinks (1990); Sammons et al. (1995); Cameron (1996); Yiasemis (2005); Hoy and Miskel (2008); Liu and Wang (2008) ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และ 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จด้วยการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ มีความคิดที่สร้างสรรค์ การบริหารที่ทันสมัยมากำหนดกลยุทธ์ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สร้างผลงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวางวัตถุประสงค์หรือวางเป้าหมายที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยและประสบผลสำเร็จให้การปฏิบัติงาน ต้องมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ให้ได้ผลดีที่สุดเพื่อองค์กรหรือหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จ การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2. การกำหนดทิศทางขององค์กร 3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร 4. การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ 5. การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ 6. การกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย 7. การสร้างกลยุทธ์ 8. การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ 9. การกำหนดวิสัยทัศน์ และ 10. การออกแบบองค์กร

1.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่หน่วยงานหรือองค์กรผ่านการหาข้อสรุปหรือเห็นชอบแล้วว่าแผนกลยุทธ์ที่วางไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทั้งนี้ต้องได้รับการเห็นด้วยทุกฝ่ายว่าสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ในระหว่างการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ต้องมีการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ไปด้วยเพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดการองค์กร 3. การควบคุมองค์กร 4. การปฏิบัติเชิงยุทธศาสตร์และ 5. การนำกลยุทธ์ไปใช้

1.3 การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ ถ้าหากแผนกลยุทธ์นั้นไม่บรรลุตามที่กำหนดไว้ ผู้นำต้องประชุมหาทางแก้ไขเพื่อนำไปปรับใช้ต่อไป แต่ถ้าหากแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้บรรลุตามที่กำหนดก็เผยแพร่และกระจายให้หน่วยงานหรือองค์กรรับทราบ การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1. การกำหนด

มาตรฐานและการปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน 3. การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข 4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และ 5. การสรุปบทวนเชิงยุทธศาสตร์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาครูและบุคลากร คุณลักษณะของผู้เรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้เรียนที่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูหรือโรงเรียนจัดให้ นำไปต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถจำแนกออกมาได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตพิสัย ด้านพุทธิพิสัย และด้านทักษะพิสัย ผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนให้คงทนและถาวร ผู้เรียนต้องมีความรู้ ความจำ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางการเรียนหรือประกอบอาชีพ

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่จะประกอบกิจการงานให้ดีในองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนเองกระทำอยู่ให้ประสบผลสำเร็จเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคตโดยปราศจากอคติและเห็นประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ เต็มใจ พยายาม และสุขใจในการทำงานในสถานที่แห่งนั้น ๆ

2.3 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องเกิดกับผู้เรียนที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนหรือผ่านการอบรมปลูกฝังจากสถานศึกษาหรือผู้ปกครองให้กับผู้เรียน

2.4 การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มสมรรถนะหรือความถนัดให้กับครูหรือบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นให้ทันต่อโลกสมัยใหม่และครูหรือบุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถนั้นมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้ใหม่ๆ และทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มากำหนดเป็น
แนวทางการพัฒนา โดยทำร่างแนวทางพัฒนาไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปในรูปตารางแจกแจงความถี่
และแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอเป็นแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ต่อไป

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 หมายถึง หน่วยงาน
ของราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย
ท้องที่ในจังหวัดชุมพรทุกอำเภอในจังหวัดชุมพร รวม 7 อำเภอ ได้แก่
อำเภอเมืองชุมพร อำเภอเนินขาม อำเภอชุมพลบุรี อำเภอตาคลี อำเภอหนองสูง
อำเภอดงหลวง และอำเภอห้วยใหญ่

5. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้น
อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทน
ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ปีการศึกษา 2565

7. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการ
สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
- 2.3 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

3. การบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

- 3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 3.2 สภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 3.3 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 3.4 ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 3.5 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของ

โรงเรียนขนาดเล็ก

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานต่างประเทศ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นหมายถึง ภาวะที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์และมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลงให้ตนเองหลุดพ้นจากกรอบแนวคิดเดิม ๆ หรือหลุดพ้นก้าวหน้ากว่ายุคสมัย รู้จักแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพช่วยสนับสนุน ช่วยกระตุ้น จูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและเหตุการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่าจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

สัญญา เคนาภูมิ (2555, หน้า 175) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม

โซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 285) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่ รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

กิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและยอมรับนับถือซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถชักนำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น ความสามารถพฤติกรรม คุณลักษณะ หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล เป็นกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน มีการสร้างแรงบันดาลใจทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ความปรารถนาดี มีความพยายามต่อการเป็นที่ยอมรับ มีการอุทิศตัวเพื่อประโยชน์ การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ ของผู้นำกับผู้ตาม หรือกับบุคคล หรือกลุ่มคนได้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สุชฎทัย จันทร์ทรงกรด (2558, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 19) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 223) ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากรครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้

กระบวนการสื่อสาร โนม่น้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

Giammatteo (1981, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสมไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งนั้นคือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

Block (1993, p. 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเอง ให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

Hersey and Blandchard (1993, p. 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ความสามารถที่จะทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เหนือกลุ่มบุคคลหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์

Dubrin (1998, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่จะทำได้ในการสร้างมั่นใจและให้การส่งเสริมต่อบุคคลผู้อื่นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Yukl (2000, p. 1) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2003, p. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) และ ผู้บังคับบัญชา (Leader) ซึ่งทำให้เกิดการทำให้ต่างไปจากเดิมเพื่อให้ประสิทธิผลสำเร็จร่วมกัน (Shared Purposes) ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลง

Owens (2004) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า สภาวะที่คนสองคนหรือมากกว่ามีปฏิสัมพันธ์กัน มีอิทธิพลต่อมนุษย์ มีจุดประสงค์แนชัด ทำการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน การเมือง โดยมีจุดประสงค์ใช้ทางจิตวิทยา หรือเนื่องด้วยเหตุอื่น ๆ เพื่อปลุกเร้า หรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ตาม

Peter G. Northouse (2010, p. 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลคือ อิทธิพลเหล่านั้นมีผลต่อผู้ติดตามอย่างไร หากไม่มี อิทธิพลภาวะผู้นำนั้นก็จะไม่เกิด

จากความหมายของภาวะผู้นำ ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสามารถส่วนบุคคลที่ แสดงออกมาเพื่อนำกระบวนการบริหารมาพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญมากที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กร มีความเจริญรุ่งเรืองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการทำงานดีขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้อิทธิพลให้ เกิดประโยชน์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2555, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นการกระทำที่ผู้นำแสดงบทบาทแห่งการนำเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ กำหนดนโยบายของหน่วยงาน แสดงออกในแต่ละสถานการณ์ ใช้กระบวนการโน้มน้าวใจ จูงใจให้คล้อยตาม ภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานทุกสถานการณ์ เป็นการขับเคลื่อนของ ผู้นำที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

วารุณี งามยพาลา (2556, หน้า 27) นำเสนอว่า ภาวะผู้นำ นั้นมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนด วางแผน และจูงใจให้ผู้ตามตระหนักและเต็มใจปฏิบัติงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จกับ การดำเนินงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน กลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการ ขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้น ในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการ ลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการ ร่วมมือร่วมใจพึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่oprสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

กนกอร สมปราษฎ์ (2562, หน้า 139–218) ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญดังนี้คือ 1. กำหนดให้ทิศทางการปฏิบัติการเพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2. เป็นกระบวนการ และเป็นความสามารถที่ใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อสมาชิก รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร ชักจูงโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3. เป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4. เป็นหน่วยปฏิบัติการ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มของผู้เรียนอย่างแท้จริง และ 5. เป็นความสามารถและวิธีการของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สนับสนุน และมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่ง การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Prachi Juneja (2015) ได้ระบุความสำคัญของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรตั้งแต่การเริ่มต้นดำเนินการ การให้คำแนะนำ การสร้างความมั่นใจ การสร้างขวัญกำลังใจและการประสานงาน

จากความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำ สรุปได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญมากในองค์กร ผู้นำเป็นผู้ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้นำต้องมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ และเป็นผู้กำหนดให้ทิศทางการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการคาดคะเนเป้าหมายหรือพันธกิจที่กว้างไกล รู้จักผ่อนผันผ่อนยาว และสามารถนำเป้าหมายหรือพันธกิจไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เชวงศักดิ์ พฤษเทพเวศ (2553, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการของอิทธิพลผู้นำที่มีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อการบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนหรือการสร้างทางเลือกการนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

มันทนา กองเงิน (2558, หน้า 48) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) หมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์วิสัยทัศน์กว้างไกลมีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมยศ นาวิกาน (2558, หน้า 48) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถคาดคะเนสร้างวิสัยทัศน์รักษาความคล่องตัวและให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็น

Rowe (2001, p. 82) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นความสามารถใช้อิทธิพลสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาว

Dubrin (2004, p. 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์กรกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารในนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จด้วยการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ มีความคิดที่สร้างสรรค์ การบริหารที่ทันสมัยมากำหนดกลยุทธ์ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สร้างผลงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้

1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2545, หน้า 42-43) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่าเป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อการแข่งขัน เป็นที่ชัดเจนว่า เป้าหมายการบริหารงานคือ เพื่อให้องค์กรคงอยู่และผู้คนปฏิบัติหน้าที่ที่สร้างความรุ่งเรืองที่ชัดเจนจึงต้องมีผู้นำที่มี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณภาพ สมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะนำไปใช้ในทิศทางใดเพื่ออะไร สื่อสารและสร้างความหมายให้กับผู้คนทั้งในและนอกองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ผู้บริหารระดับสูงริเริ่มเกี่ยวข้องมีการสื่อสาร สร้างความมั่นใจ เห็นประโยชน์ ผลักดันผ่านทีมแต่ที่แตกต่างกันคือ กลวิธี กระบวนการ เปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ สร้างความพร้อม การยอมรับ ความมีกลยุทธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิรูป ผู้นำคือบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง รวมทั้งความสามารถในการสื่อสาร ทิศทาง และความคาดหวังที่เหมาะสมผ่านความเป็นผู้นำสู่บุคลากรทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์ เป็นพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น จะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ องค์กรและสิ่งแวดล้อม ผู้นำควรถามคำถามก่อนว่า ปัจจุบันองค์กรอยู่ที่ไหน องค์กร ต้องการให้เป็นอย่างไร อะไรเป็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน และอะไรคือแนวทางของการปฏิบัติที่ดีที่สามารถช่วยให้ องค์กรไปถึงวิสัยทัศน์ได้

2. การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด สำหรับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับ พฤติกรรม ซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ กลยุทธ์ดังกล่าวรวมถึงการ ปฏิบัติในเรื่องพื้นฐาน เช่น การออกแบบโครงสร้าง ระบบการให้รางวัลการจัดสรร งบประมาณและกฎระเบียบขององค์กร นโยบายหรือการดำเนินการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องม ีความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างขององค์กร ระบบ และนโยบาย

3. การควบคุมกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงานการนำ และการควบคุม โดยการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่ กำหนดการควบคุมกลยุทธ์เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การการควบคุมทางการ จัดการที่มีลักษณะพิเศษ ให้ความสำคัญกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน กระบวนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือไม่การดำเนินการมีประสิทธิภาพเพียงใดและต้องปรับปรุงอย่างไร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทักษะความชำนาญในการบริหาร จัดการ การจัดการความรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างผลตอบแทนที่สูงกว่า เกณฑ์เฉลี่ย เพื่อสมาชิกขององค์กรและผู้เกี่ยวข้อง จากประเด็นดังกล่าว สรุปได้ถึง ความสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นผู้ที่ควบคุมความสำเร็จขององค์กร เริ่มตั้งแต่การ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เห็นทิศทางของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงานเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เป็นผู้ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ผลงาน ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพื่อให้ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ชัยพัทธ์ เลิศรัศม์ทวิกุล (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคนต้องมองให้ออกกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศไหนด้วยวิธีการอะไร จะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้อย่างไรสร้างขวัญกำลังใจความศรัทธาของลูกน้องที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำต้องเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์ (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีขั้นตอนในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. จัดวางทิศทางขององค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ (ภารกิจ) และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน
3. กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และการสามารถไปปฏิบัติได้จริง จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ
4. ปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ
5. ความคุมเชิงกลยุทธ์ โดยติดตามผลการปฏิบัติงาน ประเมินผล กระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่นำความรู้ความสามารถสูงในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่มีผลต่อขององค์กรหรือหน่วยงานไปในทางที่ดีขึ้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นหัวใจขององค์กรหรือหน่วยงาน ต้องมีความฉลาดในการสร้างแผนกลยุทธ์ ต้องรู้จักชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมให้ได้เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมอันดีที่เกิดขึ้นในองค์กร การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ณษัฐ ชาญประเสริฐ (2555, หน้า 95) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปใช้
3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 109) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบ
ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์
2. การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์
3. การปฏิบัติเชิงยุทธศาสตร์
4. สรุปบททวนเชิงยุทธศาสตร์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 57) ได้ศึกษาองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญและพบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ที่สำคัญประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย
3. การสร้างกลยุทธ์
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
5. การควบคุมและการประเมินผล

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555, หน้า 9) ได้ศึกษาองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์

ตวัณท์จักษณ์ พวงนิล (2555, หน้า 79-81) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง
โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitively)
2. ด้านการกำหนดทิศทางของกลยุทธ์
3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)
4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

ไสว พลพุทธา (2557) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และมี 10 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการวางแผนกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย

ได้แก่

- 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร
- 1.2 การกำหนดทิศทางขององค์กร
- 1.3 การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร

2. องค์ประกอบหลักด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มี 3 องค์ประกอบย่อย

ดังต่อไปนี้

- 2.1 การวางแผน
- 2.2 การจัดองค์กร
- 2.3 การควบคุมองค์กร

3. องค์ประกอบหลักด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์

ซึ่งมีอยู่ 3 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

- 3.1 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3.2 การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
- 3.3 การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2559, หน้า 25-26) ได้กล่าวไว้ในตำราภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง
2. ความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

5. การกำหนดวิสัยทัศน์

ประภาพรธรรม รักเกลี้ยง (2560, หน้า 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ควรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง
2. การคิดเชิงกลยุทธ์
3. การมองโอกาสมากกว่าปัญหา
4. การสื่อสาร
5. การสร้างแรงบันดาลใจ
6. การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ
7. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

Dess and Miller (1993, pp. 320–321) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ากิจกรรมสำหรับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction)
2. การออกแบบองค์กร (Designing the Organization)
3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a Culture)

Nahavandi and Malekzadeh (1993, pp. 419–420) ได้ทำการวิจัยพบว่าคุณลักษณะเด่นสำคัญ 2 ด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. ด้านการแสวงหาความท้าทาย
2. ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม

Dubrin (1998, p. 335) ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitive Activity)
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

(Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy)

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

(Anticipating and Creating a Future)

4. วิธีคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking)
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision)

Ireland and Hitt (1999, pp. 43–57) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็น แนวคิดหลัก ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้านดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. การสร้างสมรรถนะหลัก
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม
6. การริเริ่มสร้างสรรค์

Davies and Davies (2004, p. 50) ได้กำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการจัดการ
2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ

Senge (1990, p. 51) ได้บรรยายถึงภาวะผู้นำแบบใหม่ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่าคนที่ จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ส่วนตัว คือ มีจุดมุ่งหมาย มีความหวังที่จะไปอย่างไร อย่างเป็นอนาคต
2. มีแรงมุ่งมั่นไฟต์ คือ มีวิสัยทัศน์แล้วก็ต้องมีแรงมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ กิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ
3. ความมุ่งมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ
4. ความคิดวิเคราะห์สิ่งใด ๆ ด้วยเหตุด้วยผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ดังนี้ ตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูลนักการศึกษา	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์																
	ณษัฐ ชาญประเสริฐ (2555)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2555)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนะ(2555)	ศรัณย์ลักษณ์ พวงนินล (2555)	ไลดา พลพุดทา(2557)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2559)	ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง (2560)	Senge (1990)	Nahavandi and Malekzadeh (1993)	Dess and Miller (1993)	Dubrin. (1998)	Ireland and Hitt (1999)	Davies and Davies (2004)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร
4.ด้านคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์						√									1	7	
5.การมีความเข้าใจระดับสูง					√		√					√			3	21	
6.การมีความคาดหวัง							√					√			2	14	
7.การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต							√	√	√						3	21	
8.การคิดเชิงปฏิบัติ							√					√			2	14	
9.การคิดเชิงกลยุทธ์								√							1	7	
10.การสื่อสาร								√							1	7	
11.การสร้างแรงบันดาลใจ								√							1	7	
12.การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ								√							1	7	
13.การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม								√			√				2	14	
14.การแสวงหาความท้าทาย										√					1	7	
15.การมีวิสัยทัศน์ร่วม										√			√		2	14	
16.การสร้างสมรรถนะหลัก													√		1	7	
17.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์													√		1	7	
18.การมีคุณธรรมจริยธรรม													√		1	7	
19.การริเริ่มสร้างสรรค์													√		1	7	
20.การมีคุณลักษณะเฉพาะ														√	1	7	
รวม	3	4	5	3	4	10	5	7	4	2	3	5	6	2			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 20 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าความถี่เท่ากับ 11 2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าความถี่เท่ากับ 8 และ 3. ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ มีค่าความถี่เท่ากับ 9

1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการกำหนดกลยุทธ์ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สังเคราะห์สรุป รายละเอียดต่อไปนี้

พัชรา มั่งชม (2540, หน้า 38) ได้สรุปการการวางแผนกลยุทธ์ว่าเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายหรือแนวทางการดำเนินการและทำการตัดสินใจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ กำหนดกลยุทธ์ออกมาใช้ หรือเรียกว่า การกำหนดรูปแบบกลยุทธ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 407-408) ได้สรุป การวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. การพิจารณาวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร 3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและขีดสมรรถนะภายใน และ 4. การวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์

จินดา จันดี และคณะ (2544, หน้า 73-76) ได้ทำการศึกษาวิจัย บทบาทการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า การสร้างกลยุทธ์ ในโลกธุรกิจมีหลายระดับที่องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้ สามารถแบ่งระดับกลยุทธ์ ได้ 3 ระดับ คือ 1. ระดับองค์กร 2. ระดับธุรกิจ และ 3. ระดับหน้าที่องค์กร

จินตนา บุญบังการ (2548, หน้า 19-20) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์หมายถึง การนำทิศทางองค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์กร ตั้งแต่กลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์ธุรกิจ และกลยุทธ์ตามหน้าที่

ณัฐวุฒิ ภารพบ (2554, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก 2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน 3. การกำหนดวิสัยทัศน์ 4. พันธกิจ 5. เป้าหมาย 6. การกำหนดกลยุทธ์ และ 7. การกำหนดตัวชี้วัด

ตัญญูจักษณ์ พวงนิล (2555, หน้า 97) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร มาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ประกอบด้วย 1) การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 2) ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ทุกระดับ

พิชิต โกพล (2559, หน้า 50) สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ เข้ามากำหนดกลยุทธ์ พัฒนากลยุทธ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดและวิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวางวัตถุประสงค์หรือวางเป้าหมายที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยและประสบความสำเร็จให้การปฏิบัติงาน ต้องมีการวิเคราะห์กลยุทธ์ให้ได้ผลดีที่สุดเพื่อจะองค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2. การกำหนดทิศทางขององค์กร 3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร 4. การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ 5. การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ 6. การกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย 7. การสร้างกลยุทธ์ 8. การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ 9. การกำหนดวิสัยทัศน์ และ 10. การออกแบบองค์กร

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการนำกลยุทธ์ไปใช้ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สังเคราะห์สรุป รายละเอียดต่อไปนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548, หน้า 9) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การวางแผน ในส่วนของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย และการประสมประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กรเพื่อให้แน่ใจว่าผู้บริหารในแต่ละระดับ และในแต่ละหน้าที่เข้าใจทิศทางและตารางเวลา เพราะผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นจะกำหนดแนวทางสำหรับแผนซึ่งปฏิบัติกลยุทธ์ในระดับต่ำกว่า และต้องประสานงาน การปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหาร

จะต้องสำรวจแผนการปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทั้งหมดขององค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรและแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในระดับต่าง ๆ หรือในหน้าที่ต่าง ๆ การจัดองค์กร ในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ในผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะทำอะไรจึงจัดสรรทรัพยากรและความรับผิดชอบสำหรับเหล่านี้การประสานงานการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดการทำงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 300) ได้กล่าวถึงนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร และกระบวนการสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวราช (2552, หน้า 65) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการจัดการเชิงกลยุทธ์และเป็นงานที่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อนการปฏิบัติเข้าหากันรวมถึงการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติและยังเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่นโครงสร้างของอุปกรณ์ ระบบการแจกจ่ายตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณและกฎระเบียบนโยบาย และวิธีปฏิบัติขององค์กร

เชวงศักดิ์ พฤษภทเวศ (2553, หน้า 108) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติ

จิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 42) ให้แนวคิดไว้ว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ คือ การปฏิบัติตามแผน และระบบการควบคุม ซึ่งถือว่าเป็นขั้นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างการประสานงานภายใต้กลยุทธ์ซึ่งจะประสบความสำเร็จโดยการประยุกต์ใช้ 4 หน้าที่ในกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 195) กล่าวว่า นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ว่าผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ผู้นำต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดภารกิจ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนด กลยุทธ์ และการดำเนินการตามกลยุทธ์ ผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในกลายเป็นความจริงโดยแยกประเภทผู้นำออกตามระดับความมีวิสัยทัศน์และการปฏิบัติ

ตัวอยุ่จลัษณ์ พวงนิล (2555, หน้า 108) สรุปรไ้ไ้ว่า การนำกลยุทไ้ไปปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนกลยุทไ้ และการวางแผนปฏิบัติการ

สรุปรไ้ไ้ว่า การนำกลยุทไ้ไปปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่หน่วยงานหรือองค์กรผ่านการหาข้อสรุปรไ้หรือเห็นชอบแล้วว้ว่า แผนกลยุทไ้ ที่วางไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทั้งนี้ต้องได้รับการเห็นด้วยทุกฝ่ายว้ว่าสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ในระหว่างการปฏิบัติตามแผนกลยุทไ้ต้องมีการประเมินและควบคุมกลยุทไ้ไปด้วยเพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การนำกลยุทไ้ไปปฏิบัติประกอบด้วย 1. การวางแผน

2. การจัดการองค์กร
3. การควบคุมองค์กร
4. การปฏิบัติเชิงยุทธศาสตร์ และ
5. การนำกลยุทไ้ไปใช้

3. ด้านการติดตามและประเมินกลยุทไ้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการควบคุมและประเมินกลยุทไ้จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สังเคราะห์สรุปร รายละเอียดต่อไปน้

พัชรมา มั่งชม (2540, หน้า 38) กล่าวว่า การประเมินและติดตามกลยุทไ้ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเรื่องผลลัพธ์ของนโยบาย หรือสิ่งที่เกิดขึ้นอาจจะบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ก็ตาม ขั้นตอน คือ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทไ้ ซึ่งเป็นการตรวจสอบว้ว่ามี การเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิบัติตามกลยุทไ้แล้ว ซึ่งการประเมินผลและการควบคุมกลยุทไ้อาจมีวัตถุประสงค์ของแต่ละธุรกิจที่ต่างกัน

ชนินทร์ ชุณห์พันธ์ (2544, หน้า 4) กล่าวว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทไ้ เป็นการติดตามประสิทธิผลและควบคุมเพื่อว้ว่ากลยุทไ้ที่จะนำไปปฏิบัติเป็นไปตามแบบที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและมั่นใจว้ว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 300) ได้กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลกลยุทไ้ หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การติดตามสถานการณ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 67) ได้กล่าวถึง การติดตามและประเมินผลกลยุทไ้ ไว้ว้ว่า เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทไ้ หมายถึง การตรวจสอบดูและประเมินผลของกลยุทไ้เพื่อให้ได้มีกระบวนการทั้งหมดในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณ ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานตามกลยุทไ้ นั้น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553, หน้า 291) กล่าวว่า การประเมินผลเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดภาระงาน หรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการควบคุมและประเมินให้ชัดเจนสร้างระบบและกลไกในการวัดผลและตรวจสอบให้เหมาะสม ดำเนินการวัดผลงานที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้ออกแบบไว้แล้วนั้น วิเคราะห์ผลงานโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ แผนงาน งบประมาณที่ตั้งไว้หรือมาตรฐานอื่น ๆ ดำเนินการแก้ไขตามความเหมาะสม ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

เซวงค์ศักดิ์ พุกษเทวศ (2553, หน้า 108) ได้สรุปว่าการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

ไชยา ภวระบุตร (2554, หน้า 147) ได้กล่าวถึงการประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและการทบทวนเพื่อปรับแต่งยุทธศาสตร์

จอมพงศ์ มงคลพานิช (2555, หน้า 291) ได้กล่าวถึงการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดวิธีการควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบประเมินผลและการแก้ไขปรับปรุง

Certo (2000) กล่าวว่า การควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการซึ่งผู้จัดการใช้การควบคุมกล่าวคือ เป็นการใช้ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานแผนหรือวัตถุประสงค์ที่มีการพิจารณาไว้ โดยพิจารณา โดยพิจารณาว่าการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์หรือมาตรฐาน หรือความต้องการที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้แก้ไขปรับปรุงต่อไป

Robbins and Coulter (2003) กล่าวถึง การควบคุมกลยุทธ์ ไว้ว่า เป็นการประเมินและติดตามผลงานเพื่อให้ทราบว่ากลยุทธ์ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ภายใต้พันธกิจเพียงใดมีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหน ควรต้องมีการปรับแก้อย่างไร เป็นกระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข นำผลการปฏิบัติงานจริงปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด หรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ปรับปรุง

แก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และการนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผน

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและประเมินผลการทำงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าหากแผนกลยุทธ์นั้นไม่บรรลุตามที่กำหนดไว้ ผู้นำต้องประชุมหาทางแก้ไขเพื่อนำไปปรับใช้ต่อไปแต่ถ้าหากแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้บรรลุตามที่กำหนดก็เผยแพร่และกระจายให้หน่วยงานหรือองค์กรรับทราบ การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 1. การกำหนดมาตรฐานและการปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน 3. การดำเนินการปรับปรุงแก้ไข 4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และ 5. การสรุปบทวนเชิงยุทธศาสตร์

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

ชัชฌิมพร ศิริจันทร์พันธ์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมาย ก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเล็กน้อย เพียงใดการมีประสิทธิผล จึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน เป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

เกษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) กล่าวถึงประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสามารถในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ รู้สึกพึงพอใจในงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าดำเนินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557, หน้า 67) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนด มีคุณภาพ ดำเนินการบรรลุตามภารกิจหลักขององค์กรที่ตั้งไว้

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 7-8) ระบุว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการบริหารจัดการเป้าหมายขององค์กร ทำถูกต้องตาม สิ่งที่ควรทำ การบรรลุเป้าหมายอาจใช้ทรัพยากรมากหรือน้อย ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนเหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์คุ้มค่า เกิดประโยชน์ สูงสุด บุคคลในองค์กรรู้สึกถึงความเสมอภาค ยุติธรรม ในองค์กร อีกทั้งยังแสดงศักยภาพ ของตนเองอย่างเต็มตามความสามารถ

พัชรพล แสงพุ่ม (2557, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิทยา สอนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตาม วัตถุประสงค์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ (2559, หน้า 39) กล่าวถึงประสิทธิผลว่าเป็น ความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินได้อย่างชัดเจน

Gibson and others (1998, pp. 5-6) ให้นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสัก อย่างให้เกิดขึ้น กับการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับ ว่า ผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้พลังงานมากหรือน้อย เพียงใด

Hoy and Miskel (2005, pp. 373-398) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของ โรงเรียนนั้นหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2. ความพึงพอใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน 3. สมาชิกในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจที่ดี ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนอันประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ ทักษะคติทางบวก การปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหา

Certo and Certo (2006, p. 134) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การจัดการ ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย ขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถ ของบุคคลในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ

2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็น การตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าองค์กรมีสภาพการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างไร ประสบความสำเร็จหรือไม่ พิจารณาได้จากสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

อาภรณ์ อ่อนคง (2556) ระบุว่า ประสิทธิภาพคือเครื่องมือบ่งชี้ การตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือ องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ แสดงถึงผลสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญ ต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นการสรุปผลว่าการบริหารนี้ประสบความสำเร็จหรือไม่ มากเพียงใดซึ่งประสิทธิผล และประสิทธิภาพสัมพันธ์กันภายใต้เงื่อนไขการให้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

ทิวศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพนั้นมีความแตกต่างตามความเข้าใจของนักวิชาการแต่ละคนซึ่งในการนี้ ประสิทธิภาพเป็นตัวการสำคัญของเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารขององค์กร ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ของการบริหาร เป็นการประเมินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรนั้นประสบ ความสำเร็จหรือไม่ จะอยู่รอดและมั่นคง ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร หากบรรลุ วัตถุประสงค์ องค์กรก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ซึ่งสามารถพิจารณาความสำคัญแยกได้ ตามข้อต่อไปนี้ 1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร 2. ประเมินผลการ ดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และ 3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์โดยพิจารณา แบ่งเป็น ระดับบุคคล และองค์กร

Hoy and Miskel (2001, pp. 305-306) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพองค์กรว่า เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การอยู่รอดขององค์กร มีตัวบ่งชี้ จากปัจจัยนำเข้า และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการนำเข้า พิจารณาได้จาก การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผล หมายถึง ผลของความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของบุคคลในองค์กรที่ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ถือได้ว่าประสิทธิผลมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.3 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้
 ยุกตันทน์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่ทำงานร่วมด้วยช่วยกัน จนประสบผลสำเร็จทำให้นักเรียนเกิดนิสัยรักการอ่าน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ มีความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และมีความพึงพอใจในการทำงานของครู

จร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 382) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน โดยการพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลเรียนสูง และสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีแนวความคิดเห็นทางบวก รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษา สามารถดำเนินการ ทำให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหาร ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน จนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนมีความครบถ้วนสมบูรณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหาร ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน จนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์

มณีรัตน์ คุ้มวงศ์ดี (2556, หน้า 8-9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอนที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

จารี เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จของโรงเรียนที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณ และคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้คุณธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Hoy and Miskel (2008, p. 397) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวชี้วัด 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีแนวความคิดทางบวก ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพองค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมายความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงานความสนใจในชีวิต จากแนวความคิดดังกล่าวในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลสำเร็จ การบริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากขอบข่าย

การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ของการจัดการศึกษาที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาครูและบุคลากร คุณลักษณะของผู้เรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 208) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร
4. ด้านผู้เรียน
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
6. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

กรกมล สมพูด (2556, หน้า 262) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่จากกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า มี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหาร บุคลากร

วิราพร ตีบุญมี (2556, หน้า 198) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น
ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง
5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ
โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และ
5. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 และกล่าวถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 5 ตัวบ่งชี้
ได้แก่

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. ด้านความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน
5. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ (2561, หน้า 36) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบ
ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21
3. ความพึงพอใจของครู
4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Mott (1972, p. 23) ได้ศึกษาลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิภาพของนิวยอร์กฮาร์เบอร์ และโรว์และได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามี 4 ประการ คือ

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

Caldwell and Spinks (1990, pp. 95-108) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย

1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
2. คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูงและ
3. ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียน

อยู่ในระดับสูง

Sammons et al. (1995, p. 45) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจรวม
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อในการเรียนรู้
4. การรวมพลังในการเรียนการสอน
5. การสอนที่มีความหมาย
6. ความคาดหวังสูง
7. มีการเสริมแรง
8. การติดตามความก้าวหน้า
9. ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน
10. การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน
11. องค์กรแห่งการเรียนรู้

Cameron (1996, pp.265–306) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน
2. การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน
3. การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน
4. การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน
5. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร
6. การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู
7. ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด
8. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร
9. สภาพขององค์กร

Yiasemis (2005, pp. 108–117) ระบุว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. การพัฒนาครูผู้สอน
4. การพัฒนาทัศนคติที่ดี
5. บรรยากาศที่ดี

Hoy and Miskel (2008, pp. 291–322) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. การขาดงาน
4. อัตราการออกกลางคัน
5. คุณภาพโดยทั่วไป

Liu and Wang (2008, p. 78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน โดยกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1. ทักษะที่ดีของผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ชื่อเสียงของโรงเรียน
3. บรรยากาศขององค์กร
4. ความร่วมมือของทุกฝ่าย
5. การส่งเสริมภาวะผู้นำ
6. คุณภาพการสอน
7. ความร่วมมือของผู้ปกครอง
8. ความพึงพอใจในงาน
9. การพัฒนาวิชาชีพครู
10. เอกสารและหลักฐานการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังนี้ ตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

แหล่งข้อมูลทางการศึกษา	อนิสที่ นามโยธา (2555)	กรกมล สมต (2556)	จิราพร ตีบุญมี (2556)	สภาพ ทรัพย์บำรุง (2556)	ทรัพย์ศิริ วัฒนทรัพย์ (2561)	Mott (1972)	Calowell & Spinks (1990)	Sammons et al (1995)	Cameron (1996)	Yiasmis (2005)	Hoy and Miskel (2008)	Liu and Wong (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรร
1. ด้านบริหารจัดการ	✓							✓	✓				3	25	
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	✓	✓						✓					3	25	
3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	✓								✓	✓		✓	4	33	✓
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		8	66	✓
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	✓									✓		✓	3	25	
6. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	✓							✓				✓	3	25	
7. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู		✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓	7	58	✓
8. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน			✓	✓	✓			✓					4	33	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูลนักการศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิผล ของโรงเรียน	อนุสิทธิ์ นามโยธธา (2555)	กรกมล สมฟูต (2556)	วิราพร ตีบุญมี (2556)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	ทรัพย์ศิริชัย จันทร์ภักษ์ (2561)	Mott (1972)	Caldwell & Spinks (1990)	Sammons et al (1995)	Cameron (1996)	Yiasmis (2005)	Hoy and Miskel (2008)	Liu and Wong (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
9.ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน			√	√		√							3	25	
10.ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				√	√			√					3	25	
11.ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน						√					√	√	3	25	
12.ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						√				√			2	16	
13.ภาวะผู้นำ								√				√	2	16	
14.การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจรวม								√				√	2	16	
15.ความคาดหวังสูง								√				√	2	16	
16.มีการเสริมแรง								√					1	8	
17.การติดตามความก้าวหน้า								√				√	2	16	
18.การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับ โรงเรียน							√	√	√				3	25	
19.สภาพองค์กร									√		√		2	16	
20.ความพึงพอใจในการเรียนของ ผู้เรียน									√		√		2	16	
21.การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน									√	√			2	16	
22.การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน							√		√				2	16	
23.การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน									√				1	8	
รวม	6	3	4	5	4	4	3	11	9	4	5	9			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็น
กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 23 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป
(ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ผลจาก

การสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่
 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าความถี่เท่ากับ 8 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าความถี่เท่ากับ 7 3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน มีค่าความถี่เท่ากับ 4 และ 4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีค่าความถี่เท่ากับ 4

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

สิริกร กลยนิษฐ์ (2556, หน้า 88) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางการเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมองหรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้ การฝึกฝน หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล สามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นฤมล จันทร์แดง (2557, หน้า 119) ได้ศึกษาความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนของนักเรียนที่ได้จากการประเมินความสามารถ ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ด้านความรู้ ความจำ การคิดคำนวณ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์ รวมถึงประสิทธิภาพที่ได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝนทักษะ ซึ่งวัดได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

ธนัชฐา เพ็ชรช่วง (2558, หน้า 25) สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลของการเรียนการสอนที่รวมถึงความรู้ความสามารถในการเรียน เข้าใจด้วยกันและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

ผุสดี กล่อมวงษ์ (2558, หน้า 50) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ หมายถึง ความรู้และความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนที่เป็นผลจากการเรียนการสอนในวิชาคณิตศาสตร์

เรียมพร แสนซึ้ง (2558, หน้า 19) สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งจำแนกพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ด้านสติปัญญาในการเรียนคณิตศาสตร์ออกเป็น 4 ระดับ คือ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์

สุจินดา ศรีไทย (2558, หน้า 109) สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาการที่เกิดจากบุคคลที่ได้รับการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพทางสมอง เช่น ระดับสติปัญญา

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้เรียนที่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูหรือโรงเรียนจัดให้ นำไปต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถจำแนกออกมาได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตพิสัย ด้านพุทธิพิสัย และด้านทักษะพิสัย ผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนให้คงทนและถาวร ผู้เรียนต้องมีความรู้ ความจำ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนหรือประกอบอาชีพ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู ไว้ดังต่อไปนี้

ณัฐฉิรินทร์ พรหมณ์สังข์ (2550, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือเจตคติส่วนรวมที่มีต่องานสภาพแวดล้อมของงาน หรือความต้องการของผู้ร่วมงานในการที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภิญโญ มนูญศิลป์ (2551, หน้า 8) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 57) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่อหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กร

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 13) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากร ที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงานที่ทำ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 15) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ

พิชิต โกพล (2559, หน้า 12) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกอยากทำงานในโรงเรียน มีความทุ่มเท และเสียสละในการทำงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

Hoy and Misskel (2001, p. 392) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบต่อการทำงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของตน และให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู ครูจะมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Spector (2003, p. 210) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติที่สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานในภาพรวม หรือแยกเป็นเฉพาะด้านของงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่จะประกอบกิจการงานให้ดีในองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนเองกระทำอยู่ให้ประสบผลสำเร็จ เจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคตโดยปราศจากอคติและเห็นประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ เต็มใจ พยายาม และสุขใจในการทำงานในสถานที่แห่งนั้น ๆ

3. การพัฒนาครูและบุคลากร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

กุลธน ธนาพงศธร(2540, หน้า 167) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 80) ให้ความหมายการพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน และจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 174) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

จุฑามาส แสงอาวุธและพรนิภา จินดา (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพสูงขึ้น

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 38) ได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การพัฒนาครูและบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถของครูโดยส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน จัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง สนับสนุน ส่งเสริมให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ และมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน 2. โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาให้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน 3. โรงเรียนจัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง 4. โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ และ 5. โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มสมรรถนะ หรือความถนัดให้กับครูหรือบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นให้ทันต่อโลก สมัยใหม่และครูหรือบุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถนั้นมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้ใหม่ๆ และทำให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

4. คุณลักษณะของผู้เรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียนไว้ดังต่อไปนี้

มัทนา สังขกฤษณ์ และวราพรพรณ น้อยสุวรรณ (2543, หน้า 48) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ 4 ประการ คือ คุณลักษณะทางปัญญา คุณลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางด้านร่างกาย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนไว้ 4 มิติ คือ มิติด้านร่างกาย มิติด้านจิตใจ มิติด้านความรู้ มิติด้านความสามารถ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 5) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หลักการและจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและจบการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยยึดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ดังนี้ 1. รักชาติ ศาสตร์ กษัตริย์ 2. ซื่อสัตย์สุจริต 3. มีวินัย 4. ใฝ่เรียนรู้ 5. อยู่อย่างพอเพียง 6. มุ่งมั่นในการทำงาน 7. รักความเป็นไทย และ 8. มีจิตสาธารณะ

วันเพ็ญ เนตรประไพ (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้เรียนคือ หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่ดี และเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

พระอำนาจ อุดกาโม (2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

อังสนา เข้มไคร (2560, หน้า 39) ได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียนว่า หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัยมีระเบียบวินัย และมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้ 1. ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย 2. ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย 3. ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย 4. ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย และ 5. ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องเกิดกับผู้เรียนที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนหรือผ่านการอบรมปลูกฝังจากสถานศึกษาหรือผู้ปกครองให้กับผู้เรียน

3. การบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.1 ความเป็นมาโรงเรียนขนาดเล็ก

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เพื่อให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้เรียนอย่างทั่วถึง มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ

พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ กฎกระทรวงกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และ
ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการ
บริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยัง
คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 นโยบายรัฐบาลนโยบาย
กระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของประชาชนจากสภาพบริบทด้านสังคมเศรษฐกิจ
การเมืองและอื่น ๆ ที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนขนาดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มี
นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา) เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สกศ. (2556 และ 2560) ระบุว่า โรงเรียน ขนาดเล็กมีปัญหาหลายด้าน
โดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากรที่ประสบปัญหาขาดแคลนครู ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ของ
โรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูมีคุณวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน
ครูต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน มีการโอนย้ายบ่อยขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน สวัสดิการไม่
เพียงพอ และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนการสอนและ
การใช้เทคโนโลยีมีน้อยนอกจากนี้ยังพบว่า ครูบางส่วนเป็นครูอัตราจ้างซึ่งอาจทำให้ขาด
ความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 2) ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาของโรงเรียน
ขนาดเล็ก ดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ ดังจะเห็นได้จาก ผล
การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองพบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน)
มีจำนวนร้อยละ 2 อยู่ในระดับปรับปรุงร้อยละ 67.91 อยู่ในระดับพอใช้และร้อยละ 29.94
อยู่ในระดับ ดี และเมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก
ในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดอื่น

2. ปัญหาด้านการบริหารจัดการสภาพบริบทของการคมนาคม
ที่ผ่านมานับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนักรัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
ของประชากรที่อาศัยอยู่แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคม

สะดวกขึ้นประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐานค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ความเจริญอยู่บนภูเขาสูงบนเกาะนักเรียนมีปัญหาในการเดินทางนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน และปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่นทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

3. ปัญหาด้านการเรียนการสอนพบว่าครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้นครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถ เพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมากหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัดและที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็กประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากร เพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

5. ปัญหาที่เด่นชัดอีกประการหนึ่งของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การขาดแคลนครูทั้ง ๆ ที่อัตราส่วนครูต่อนักเรียนของทั้งประเทศก็ไม่ต่างจากอัตราส่วนของประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอกต้องใช้ครูวิชาเอกอย่างหนึ่งไปสอนอีกวิชาหนึ่ง มีปัญหาครูย้ายออกบ่อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ และครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ จึงส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

จากสภาพปัญหาดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. การศึกษามาช่วยแก้ปัญหาความยากจนให้เด็กในชนบทยากจนได้รับโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและลดภาระค่าใช้จ่ายผู้ปกครอง
2. มีกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรถโมบายคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การหมุนเวียนครูเข้าสอนการพัฒนาครูด้านภาษาอังกฤษด้าน ICT รูปแบบ e-Learning สร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่องทรัพยากรอาคารสถานที่ สื่อวัสดุ และอุปกรณ์การแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องนวัตกรรม การพัฒนา การเรียนการสอนที่ได้ทดลองแล้วเห็นว่าเหมาะสม และมีประสิทธิภาพหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทั่วโลก โดยการใช้อินเทอร์เน็ต การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ วิธีการงบประมาณ ตลอดจนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทเช่นเรียน รวมทั้งโรงเรียนเรียนรวมเป็นช่วงชั้น เรียนรวมบางวิชา เรียนคละชั้น เรียนแบบบูรณาการ เป็นต้น
3. ส่งเสริมสร้างเครือข่ายจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร อาคาร สถานที่ สื่อวัสดุอุปกรณ์
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เช่น จัดทำแผนยุทธศาสตร์เร่งพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถยุบได้ กำหนดยุทธศาสตร์การปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กภายใต้นโยบายการพัฒนาการศึกษาโดยจัดตั้ง “โรงเรียนดีศรีตำบล” สร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน สร้างวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เช่น เสอเพลอโมเดล เครือข่ายแก่งจันทร์โมเดล สามเกลอโมเดล ไตรภาคีศูนย์เรียนรวม โรงเรียนบ้านยางน้อยศูนย์ปัญญาวิทยาคาร CPACC 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาใจประสาน โมเดลเครือข่าย เรียนรวม “ภูหลวงพัฒนา” การบริหารจัดการแบบศูนย์โรงเรียนขนาดเล็ก หุ่นส่วนที่ดีของ ท้องถิ่นชุมชน เป็นต้น
5. เพิ่มงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวให้กับนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมาและโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีนักเรียน 300 คนลงมา
6. จัดทำโครงการวิจัยเพื่อกำหนดอนาคตโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศไทยภายใต้หลักการสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 6.1 คุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก

6.2 สิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนคนไทยทุกคนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

6.3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยมี การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนจำนวน 16 หัวข้อ

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อให้นักเรียนได้เรียนแต่ละชั้นในทุกกลุ่มสาระอย่างมีคุณภาพ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2558) สรุปไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ประสบปัญหา ดังนี้ 1. มีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่าในการจัดการเรียนการสอน 2. ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนอื่นที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ทำให้มีทรัพยากรไม่เพียงพอกับความต้องการ และ 3. ขาดแคลนบุคลากรครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่รายวิชาและ/หรือระดับชั้น

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2559) ได้สรุปปัญหาของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ 3 เรื่อง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 1. ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้ขาดแคลนอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2. ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนไม่ครบทุกสาระการเรียนรู้ อันเนื่องมาจาก การกำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน และ 3. ชุมชนในที่ตั้งของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ทำให้ไม่สามารถระดมทรัพยากรสนับสนุนให้กับโรงเรียนได้

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562) ระบุถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กไว้หลายประเด็น ดังนี้ 1. ทรัพยากรการเงินไม่เพียงพอ 2. การขาดแคลนครูที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัญหาหลัก ทั้งครูไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ตรงกับวิชาที่สอน การใช้เกณฑ์พิจารณาผลงานและให้ความดีความชอบครูใช้เกณฑ์เดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้ครูย้ายบ่อย 3. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไม่คล่องตัว ไม่สามารถปรับตามสถานการณ์ได้ 4. ขาดแคลนสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน อาทิ ไฟฟ้า ครุภัณฑ์ บางส่วนที่มีอยู่ไม่สามารถใช้งานได้เต็มที่ และ 5. การสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน

สพฐ. (2562) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลโรงเรียนขนาดเล็ก โดยตรง ได้ระบุถึงปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไว้ในแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1. ด้านบุคลากร โดยโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนครูจำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูสอนไม่เต็มเวลาและความสามารถอันเนื่องจากครู มีภารกิจอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน 2. ด้านการเรียนการสอนที่หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีมีจำกัด เนื่องมาจากได้รับงบประมาณน้อย 3. ด้านการบริหารจัดการ โดยจะมีค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น เนื่องจากอัตราครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน อีกทั้งนักเรียนบางส่วนมีปัญหาในการเดินทาง เนื่องจากโรงเรียนจำนวนหนึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรืออยู่เกาะแก่ง/ภูเขา นอกจากนี้แล้วจำนวนนักเรียนน้อยลงในแต่ละชั้นเรียน เพราะอัตราการเกิดของประชากรลดลงและนักเรียนบางส่วนย้ายตามผู้ปกครองไปต่างถิ่น และ 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ชุมชนขนาดเล็ก ซึ่งมีสถานะทางเศรษฐกิจยากจน ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถช่วยระดับทรัพยากรการศึกษาสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความเป็นมาและสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาหลายด้านไม่ว่าจะเป็น การขาดแคลนครูผู้สอน ขาดสื่อการเรียนการสอน และอีกหลายๆด้าน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 สภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงสภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในแต่ละด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, หน้า 1-9) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ปัจจัยด้านผู้รับบริการเป็นโอกาสต่อการพัฒนาคือผู้ปกครองพร้อมส่งบุตรหลานให้เรียนในโรงเรียนดีมีคุณภาพ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนจากประเทศเพื่อนบ้านสู่โรงเรียนบริเวณชายขอบหรือโรงเรียนที่ใช้แรงงานจากต่างชาติมาก ด้านอุปสรรคพบว่า

ประชากรวัยเรียนที่เป็นสัญชาติไทยมีแนวโน้มลดลงทุกปี ผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและโรงเรียนเอกชน ส่งผลให้โรงเรียนในชุมชนมีแนวโน้มปรับขนาดเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น

2. ด้านการเมืองและนโยบายพบว่า มีโอกาสต่อการพัฒนา คือ นโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กมีความต่อเนื่องกำหนดให้มีการควมรวมโรงเรียนมีแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านอุปสรรค พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนนิติบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจเป็นรูปแบบเดียวกันทุกโรงเรียนไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ส่วนใหญ่เหมือนกันทุกโรงเรียนไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ด้านการเงิน พบว่า รัฐบาลจัดสรรเงินให้โรงเรียนบริหารจัดการ ลักษณะเงินอุดหนุน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถวางแผนการใช้งบประมาณได้แต่การจัดสรรงบประมาณเป็นรายหัวตามจำนวนนักเรียนส่งผลต่อโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนงบประมาณสำหรับบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่ต้องใช้ค่าสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น

4. ด้านเทคโนโลยี พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้โรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน ด้านอุปสรรค พบว่า เทคโนโลยีมีราคาสูงและปรับเปลี่ยนบ่อยส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีภาระค่าใช้จ่ายสูง

5. ด้านสังคมวัฒนธรรมและประชากร พบว่า ความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถระดมทรัพยากรและใช้แหล่งเรียนรู้สนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น

6. ด้านอุปสรรค พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่รอบ ๆ โรงเรียนขนาดเล็กเป็น ชุมชนเกษตร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร รับจ้าง ฐานะยากจนส่งผลให้โรงเรียนต้องแสวงหาทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนอย่างต่อเนื่องจนจบหลักสูตร

7. สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ด้านโครงสร้างของโรงเรียนมีความเข้มแข็งเนื่องจากเป็นโรงเรียนนิติบุคคลได้รับการกระจายอำนาจที่บริหารจัดการ การแบบมีส่วนร่วมมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการและสามารถกำหนดแผนการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านการเงินและด้านบริหารทั่วไป แต่รูปแบบโรงเรียนนิติบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจุดอ่อน เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างและกรอบงานจึงไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ด้านผลผลิตและการบริการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กให้โอกาสแก่ประชากรวัยเรียนได้มีโอกาสรับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในทุกชุมชนของประเทศไทยทุกพื้นที่ทุกสภาพภูมิศาสตร์แต่มีประเด็นที่เป็นจุดอ่อน คือ คุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการประเมินของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า ภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศทุกกลุ่มสาระเนื่องจากครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถเพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน หลักสูตรและแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

9. ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งรู้จักครอบครัวนักเรียนเนื่องจากมีนักเรียนจำนวนน้อย อัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ประเด็นจุดอ่อนคือการขาดแคลนครูครูไม่ครบตามวิชาเอก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังไม่มี ความชำนาญในการบริหารจัดการ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ครูย้ายบ่อย ครูขาดขวัญและกำลังใจเนื่องจากมีภาระงานที่นอกเหนือการสอนมากและนักเรียนส่วนใหญ่ฐานะยากจน

10. ด้านงบประมาณ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพเนื่องจากได้รับจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเป็นรายหัวการบริหารจัดการส่วนใหญ่จ่ายเป็นค่าสาธารณูปโภครวมถึงไม่สามารถระดมทรัพยากรจากภายนอกได้อย่างเพียงพอเนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ฐานะยากจนจึงเป็นจุดอ่อน

11. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่บางส่วนก็ชำรุดไม่สามารถหาทดแทนหรือซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีได้เนื่องจากงบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับไม่เพียงพอ

12. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่สามารถบริหารจัดการตามขอบข่ายงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหาร งานบุคคลงานอาคารสถานที่ และงานบริหารทั่วไป ได้ตามที่กำหนดเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรรวมถึงการขาดแคลนข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถนำมาสำหรับการตัดสินใจได้ทันเวลา เนื่องจากไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะข้อมูลด้านบุคลากรจึงเป็นจุดอ่อน ด้านจุดแข็งพบว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามศักยภาพจึงเกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่หลากหลายรูปแบบ

สรุปได้ว่า สภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยขนาดของโรงเรียนที่ใช้จำนวนนักเรียนในการจำแนกขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก S1 : Small1 ได้แก่ โรงเรียน ที่มีจำนวนนักเรียน 1-40 คน

ขนาดเล็ก S2 : Small2 ได้แก่ โรงเรียน ที่มีจำนวนนักเรียน 41-60 คน

ขนาดเล็ก S3 : Small3 ได้แก่ โรงเรียน ที่มีจำนวนนักเรียน 61-120 คน

3.3 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สุริยา ช้องเสนาะ (2558, หน้า 1-2) และสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา (2559, หน้า 4) ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ว่าประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ปัญหาดังกล่าว ได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กเรียนออกกลางคัน และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบ ชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

3.4 ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

นรรักษ์ต์ พันเชียร (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล โดยโรงเรียนขนาดเล็กพร้อมที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ เป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ สนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพ

ภี อภรณ์เยี่ยม (2562, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะโรงเรียนชนบทมีส่วนช่วยในการพัฒนาแบบมีชุมชนเป็นฐาน โดยสร้างให้เกิดสองปัจจัยด้วยกัน ทูทางสังคม (social capital) และพลเมืองที่มีส่วนร่วม (engaged citizen) โรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนสำคัญในการสร้างทูทางสังคม โดยเรานิยามทูทางสังคมได้ว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่เอื้อให้ปัจเจกและชุมชนมีอำนาจในการกระทำบางอย่าง ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครือข่ายทางสังคม ชุมชนที่มีต้นทูทางสังคมสูง สมาชิกในชุมชนจะมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันที่สำคัญ คือ มีการยึดถือเป้าหมาย และคุณค่าร่วมกันของชุมชน ส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนเอง ทูทางสังคมยังส่งนัยยะทางการเมืองด้วยเพราะมันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และทำให้การรวมตัวเพื่อเป้าหมายบางอย่างเกิดขึ้นได้ ดังนั้น Robert Putnam เห็นว่าทูทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างสังคมประชาธิปไตยโรงเรียนชุมชนมีส่วนช่วยสร้างต้นทูทางสังคมในสองทาง กล่าวคือ โรงเรียนเป็นที่บ่มเพาะคนที่จะเข้าไปอยู่ในชุมชนนั้น ๆ เด็กก็จะมีเพื่อนที่โตมาในละแวกเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลนี้ ทำให้ชุดคุณค่าของชุมชนนั้นเกิดขึ้น เช่น มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบ้านเกิดของพวกเขาาร่วมกัน ในอีกทางหนึ่ง โรงเรียนในชนบทไม่ได้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ตัวอาคารยังถูกใช้เป็นพื้นที่ให้ชุมชนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วย จึงมีหน้าที่เชื่อมประสานการศึกษาเข้ากับชุมชน โรงเรียนสามารถเป็นพื้นที่สร้างความสัมพันธ์ข้ามรุ่น (intergenerational relationship) และเป็นพื้นที่ของความหมาย

จากความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชนบทที่อยู่ห่างไกลความเจริญ ทำให้มีนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย จึงส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความใกล้ชิดสนิทสนมดูแลนักเรียนทุกคนในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียนได้ง่าย ใกล้ชิดวิถีชุมชน รับการบริการจากหน่วยงานอื่นครบถ้วน มีพื้นที่ให้ศึกษาเรียนรู้และผ่อนคลายที่กว้างขวาง และปลอดภัยเป็นจำนวนมาก

3.5 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงนโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6) ได้กำหนดไว้ว่า แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562 – 2565 มีดังนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร สามารถอ่าน เขียนและสื่อสารภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง

2. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

3.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการทาวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Digital Platform

3.5 ส่งเสริมการใช้ New DLTV/DLIT

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยอาศัยพื้นฐานความร่วมมือ

4.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีการใช้บุคลากรครูร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

- 5.1 ยกย่องคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
- 5.2 กระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
- 5.3 กำหนดมาตรการควบรวมโรงเรียนตามบริบทของพื้นที่ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้มีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มโรงเรียน และภาคีเครือข่าย
- 5.4 กำหนดมาตรการความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจ และให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 5.5 สนับสนุนงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอที่จะมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 5.6 สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และช่องทางการสื่อสาร เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 5.7 พัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่บนพื้นฐานการวิจัยและพัฒนา และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจที่มีผลทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบย่อย 65 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย คือ หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมาย รูปแบบ เนื้อหา กระบวนการ พัฒนา การวัดและการประเมินผล 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 23.80 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก

พิชิต โกพล (2559) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 109 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 80.83$ $df = 83$ ค่า $P = 0.54689$ ค่า $GFI = 0.99$ ค่า $AGFI = 0.96$ ค่า $RMSEA = 0.000$ ค่า $CN = 866.87$)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ณัฐ ชาญประเสริฐ (2555, หน้า 78) ได้ศึกษาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่ามีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร พบว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการคิดเชิงรุก ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่า ผู้นำควรมีความสามารถด้านการวางแผน 2. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ พบว่า ผู้นำควรมีการประเมินผลกลยุทธ์อย่างเป็นระบบต่อเสมอ

สุริย์มาศ สุขกสิ (2555, หน้า 524) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1. ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูงมีความสามารถเชิงวิเคราะห์โดยสามารถจำแนกตามแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ พัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการศึกษา 2. ด้านการมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหาร โดยใช้ฐานข้อมูล พัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการสัมมนา 3. ด้านการมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ สามารถประสานปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้หลักการของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) พัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการสอนงาน 4. ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทันสมัยและมีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการฝึกงาน และ 5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์จากการคิดนอกกรอบที่สามารถปฏิบัติได้พัฒนาด้วยการเกมบริหาร

Davies and Others (2005) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรวม 5 ประการ ได้แก่ 1. การกำหนดทิศทางขององค์กร 2. การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3. การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4. การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่ 1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำทนายและสงสัย มีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2. ผู้นำเชิง

กลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์การเรียนรู้กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด 4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีหลายแนวทางได้แก่ 1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 2. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3. ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจ 4. ด้านการมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 5. ด้านการมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ 6. ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 7. ด้านการกำหนดควิสิสัยทัศน์ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ประการ อันได้แก่ 1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์การเรียนรู้กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด 3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ที่ตั้ง เลขที่ 17 ถนนวิวิธสุรการ อำเภอ เมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร รหัสไปรษณีย์ 49000 โทรศัพท์ 042-611532 โทรสาร 042-613040 Website <http://www.mukdahan.org/> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ทางทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น หลังคาทรงจั่ว รูปตัวยู ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ.2530 เดิมเป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีหน้าที่รับผิดชอบบริหาร จัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอดำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอห้วยใหญ่ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมและอำเภอ
เต่างอย จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอชานุมาน จังหวัด
อำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาวโดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้น
กั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเขาวง อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิสัยทัศน์

การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน สร้างองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล
และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

คำนิยาม

การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน : มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐาน
ขั้นพื้นฐาน ปฐมวัย มาตรฐานหลักสูตรสร้างองค์กรคุณภาพ : 4M (คน เงิน วัสดุ
การจัดการ) ยึดหลักธรรมาภิบาล : ยึด 6 ประการ (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม
รับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : 2 เงื่อนไข (ความรู้ คู่คุณธรรม)
3 หลักการ (พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน) 4 มิติ (ด้านวัตถุ สังคม วัฒนธรรม
สิ่งแวดล้อม) สู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน : Thailand 4.0 คุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่าง
ทั่วถึง และ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม
หลักสูตร
3. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่
เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
4. ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตาม
มาตรฐาน สู่วิชาชีพ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ แบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมี
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่
การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง
ภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารมีอำนาจหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และ
หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น
รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขต
พื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาใน
เขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

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

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม (2555) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำกลยุทธรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำกลยุทธเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ นับว่าสอดคล้องกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์เป็นบุคคลที่มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ใช้ความคิดเชิงกลยุทธในการวางแผนกลยุทธเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำกลยุทธมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาพูด และภาษาเขียนในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการเจรจาต่อรองให้ประสบผลสำเร็จที่สำคัญมีการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างชาญฉลาด

ณัฐ ชาญประเสริฐ (2555, 78) ได้ศึกษา แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากและ 2. แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ทั้ง 3 ด้าน มีด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการนำกลยุทธไปปฏิบัติ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ

ปนัดดา วรกานต์วัตติ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า 1. ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณิ ประศรี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า 1. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. สถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรียมาศ สุขกลี (2555, 524) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 1. ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูงมีความสามารถเชิงวิเคราะห์ที่สามารถจำแนกตามแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ พัฒนาด้วยวิธีการศึกษา 2. ด้านการมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหาร โดยใช้ฐานข้อมูล พัฒนาด้วยวิธีการสัมภาษณ์ 3. ด้านการมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ สามารถประสานปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้หลักการของการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) พัฒนาด้วยวิธีการสอนงาน 4. ด้านการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ทันสมัยและมีคุณภาพ พัฒนาด้วยวิธีการฝึกงาน และ 5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์จากการคิดนอกกรอบที่สามารถปฏิบัติได้ พัฒนาด้วยการเกมบริหาร

เพ็ญพิชชา โคตรชาติ (2556, 80) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

เมธี จันทโร (2556) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ใน ระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรมีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ การควบคุมองค์กรให้เหมาะสม และการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านความเป็นเลิศและรอบรู้มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม และวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ความคิดเชิงระบบ

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการควบคุมองค์กรให้เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร

ปัทมทัต นอขุนทด (2556) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ปัจจัยด้านการประเมินผลที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์วิธีปฏิบัติงาน ประเมินผล และภาวะผู้นำ ส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด

จุมพร พัฒนะมาศ (2557, 20-27) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับดีมาก 2. การบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งนรินทร์ พุทธิเสน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยภาพระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมระดับประสิทธิผลของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างน้อยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญญพัล ชะอุ่ม (2557) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ สมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำกลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรการบริหาร บุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์การมีส่วนร่วม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างองค์กรปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วย ทรัพยากรการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และสมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร

มีสลิน ผลจิตต์ (2558) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมกับความผูกพันองค์กรของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อเทศบาลอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน 2. ความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปรารถนาอย่างแรกกล้าที่รักษาเป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมา ด้านเต็มใจใช้ความพยายามเป็นตัวแทนองค์กร และด้านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ สภาพแวดล้อมหน่วยงาน ค่านิยมวีรบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี และชายวัฒนธรรม มีผลต่อความผูกพันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ทยิตา ยันตะบุษย์(2558) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรหลัก ธรรมมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านหลักธรรมมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านหลักธรรมมาภิบาล และด้านประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.449–0.960 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3. ปัจจัยด้านหลักธรรมมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

นวลจันทร์ จันทนพ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมโดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วริษา สวดศร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 61.80 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ $Z'Y = 0.261(X3) + 0.352(X4) + 0.246(X2)$

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

Davies and Others (2005) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรวม 5 ประการ ได้แก่ 1. การกำหนดทิศทางขององค์กร 2. การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3. การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4. การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่ 1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัย มีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์การเรียนรู้กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด 4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

Frumkin (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการ คือ การให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดี และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์และกระบวนการพัฒนาโรงเรียนองค์ประกอบ 3 ด้านของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนการเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

Beall (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครู มหาวิทยาลัยโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า 1. อีก 10 ปี ข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2. โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่า การนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3. คณะกรรมการโรงเรียนควร จะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4. ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัวโดยยึดประสบการณ์การทำงานเป็นหลัก แนวทางที่พิจารณาจากผลการ ทำงานและไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาด การศึกษาเสรี และ 6. โรงเรียนที่ไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้างความ เข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรม ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

Reid (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐโคโลราโดและสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโคโลราโด ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี โดยวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบัน ที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และ

สภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ โดยการสัมภาษณ์อธิการบดีและรองอธิการบดีในสถาบันที่คัดเลือกไว้ในรูปแบบภาวะผู้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ทางตรง ปรับเปลี่ยน และตีความและรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของนิวมาน และเบนซิมอน มี 4 ประเภท คือ ผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำที่เป็นผู้ให้คำแนะนำและผู้นำที่คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทต่าง ๆ ของภาวะผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับประเภท การบริหารเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารสถาบันหรือสถานศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรสถาบันหรือสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำวิธีการหรือนโยบายนำมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีการปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน ได้แก่ วางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์บริบทขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและองค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ประกอบไปด้วย

1.1 ศึกษา เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาและองค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน

1.3 ยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำผล การศึกษามาสังเคราะห์องค์ประกอบ ทำการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำมากำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ศึกษา เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis) โดยยึดหลัก ความสอดคล้องของข้อมูล กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาและองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ และผู้วิจัยนำมาจัดเรียงหมวดหมู่ตามความถี่ ได้ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.2.1.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์

1.2.1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.2.1.3 ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์

1.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

1.2.2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2.2.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

1.3 การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัยมี ดังนี้

1. แบบวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารซึ่งเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ
จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 14 แหล่ง เพื่อใช้
ในการแจกแจงความถี่

2. แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5
ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating
Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนัก
เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม	ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม	ในระดับมาก
3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม	ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม	ในระดับน้อย
1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม	ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาสังเคราะห์เป็นตารางแจกแจง
ความถี่ จำนวน 14 แหล่ง
- นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมใน
เนื้อหาขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อร่างเสร็จนำเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
- นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว นำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนเพื่อ
ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยมีเกณฑ์การยืนยันองค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|-------------------------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | องค์ประกอบมีความเหมาะสม | ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | องค์ประกอบมีความเหมาะสม | ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | องค์ประกอบมีความเหมาะสม | ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | องค์ประกอบมีความเหมาะสม | ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | องค์ประกอบมีความเหมาะสม | ในระดับน้อยที่สุด |

การยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1.3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยของหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สํารวจ
ความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและ
เก็บด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์การยืนยันองค์ประกอบ โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อผู้วิจัย
กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม ในระดับ
มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม ในระดับ

ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม ในระดับ

น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป นำไป
จัดทำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ต่อไป

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 147 คน และ
ครูผู้สอน จำนวน 533 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 680 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, 2565)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการ
ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (วาโร เฟิงส์วาลด์, 2551, หน้า 191)
ได้จำนวน 248 คน แต่งานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ใช้อำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากใช้
เกณฑ์ร้อยละ 60 ของอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมี
จำนวนทั้งหมด 7 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 อำเภอ มีโรงเรียน 98 โรงเรียน ดังนี้

อำเภอเมืองมุกดาหาร	มี 41 โรงเรียน
อำเภอนิคมน้ำอ้อย	มี 21 โรงเรียน
อำเภอดอนตาล	มี 22 โรงเรียน
อำเภอดงหลวง	มี 14 โรงเรียน

2. ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก
ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 78 โรงเรียน ดังนี้

อำเภอเมืองมุกดาหาร	มี 37 โรงเรียน
อำเภอนิคมน้ำอ้อย	มี 16 โรงเรียน
อำเภอดอนตาล	มี 14 โรงเรียน
อำเภอดงหลวง	มี 11 โรงเรียน

3. ใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นหน่วยสุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการในโรงเรียนทุกโรงเรียนในข้อ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ของครูผู้สอนในข้อ 2 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 232 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามอำเภอ

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอเมืองมุกดาหาร							
1.	บ้านกุดแซ่ใต้	1	3	4	1	2	3
2.	บ้านดงยางนันทวัน	1	3	4	1	2	3
3.	บ้านนาคำน้อย2	1	5	6	1	4	5
4.	บ้านนาสองห้อง	1	4	5	1	3	4
5.	บ้านคำเขื่อง	1	4	5	1	3	4
6.	บ้านแกมเตา	1	3	4	1	1	2
7.	บ้านโค่งสำราญ	1	6	7	1	5	6
8.	บ้านดงมัน	1	3	4	1	3	4
9.	บ้านโนนสะอาด ราษฎร์บำรุง	1	2	3	1	1	2
10.	บ้านพรานอน	1	7	6	1	6	7
11.	บ้านเหมืองป่า	1	2	3	1	1	2
12.	บ้านนาดี2	1	2	3	1	1	2
13.	ห้วยยางจอมมณี	1	4	5	1	2	3
14.	บ้านไร่	1	2	3	1	2	3
15.	คำสายทองวิทยา	1	2	3	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอเมืองมุกดาหาร							
16.	นราธิป-พรอยสุ พิณบ้านโคกตะแบง	1	7	8	1	6	7
17.	บ้านบุงอุทัย	1	6	7	1	5	6
18.	บ้านโนนศรี	1	6	7	1	5	6
19.	บ้านนาโต	1	5	6	1	4	5
20.	บ้านหนองน้ำเตา	1	5	6	1	4	5
21.	บ้านนาหัวภู	1	3	4	1	2	3
22.	บ้านคำผักหนอก สงเปือย	1	5	6	1	4	5
23.	บ้านดอนม่วย	1	4	5	1	3	4
24.	บ้านหนองแอก	1	7	8	1	6	7
25.	ชุมชนบางทรายใหญ่	1	7	8	1	6	7
26.	บ้านป่าหวาย	1	4	5	1	3	4
27.	บ้านหนองบัว	1	4	5	1	3	4
28.	บ้านโคก1	1	4	5	1	3	4
29.	บ้านคำผึ้ง	1	3	4	1	2	3
30.	บ้านจอมมณีใต้	1	2	3	1	1	2
31.	บ้านนาคำน้อย วิทยา	1	6	7	1	1	2
32.	บ้านผึ้งแดด (สุริยา อุดมเวทย์)	1	5	6	1	4	5
33.	บ้านหนองไผ่	1	2	3	1	1	2
34.	บ้านนาไสกน้อย	1	2	3	1	1	2
35.	บ้านม่วงหัก	1	3	4	1	2	3
36.	บ้านหนองหญ้าไซ	1	7	8	1	6	7
37.	คำสีเบญจวิทย์ สาขาคอนมวง พัฒนา	1	1	2	1	1	2
38.	บ้านคำเม็ก	1	1	2	-	-	-
39.	บ้านคำบง 2	1	1	2	-	-	-
40.	บ้านคานคำ	1	3	4	-	-	-
41.	บ้านโนนตูม	1	1	1	-	-	-
รวม		41	156	197	37	110	147

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อำเภอนิคมคำสร้อย							
42.	บ้านหนองนกเขียน	1	5	6	1	4	5
43.	บ้านนิคมรมเกล้า	1	4	5	1	3	4
44.	หนองขาประจำอุทิศ	1	6	7	1	5	6
45.	บ้านป่าแดง	1	3	4	1	2	3
46.	บ้านหนองสระพัง	1	3	4	1	2	3
47.	บ้านอุ้มไผ่	1	3	4	1	2	3
48.	บ้านคำพอก 2	1	1	2	1	1	2
49.	ชุมชนบ้านหนองแวง นอ่ยสาขาหนองลำดวน	1	1	2	1	1	2
50.	บ้านห้วยกอก 1	1	3	4	1	2	3
51.	เตรียมทหารรุ่นที่ 13 อนุสรณ์	1	6	7	1	5	6
52.	บ้านนาออก	1	4	5	1	3	4
53.	บ้านโนนสะอาด 2	1	3	4	1	1	2
54.	บ้านคำไหล	1	5	6	1	4	5
56.	ชุมชนบ้านม่วงไข่	1	4	5	1	3	4
57.	บ้านดามมน	1	2	4	1	1	2
58.	คำแฮดประชาสรรค์	1	7	8	-	-	-
59.	บ้านนาหลวง 2	1	4	5	-	-	-
60.	บ้านน้ำเที่ยง 2	1	1	2	-	-	-
61.	บ้านบะ	1	5	6	-	-	-
62.	บ้านห้วยกอก 2	1	4	5	-	-	-
รวม		21	76	97	16	41	57
อำเภอดอนตาล							
63.	บ้านนามวง	1	3	4	1	2	3
64.	บ้านห้วยกอก 2	1	4	5	1	3	4
65.	บ้านโคกพัฒนา	1	5	6	1	4	5
66.	บ้านนาสะโน	1	6	7	1	5	6
67.	บ้านหนองกระยั้ง	1	3	4	1	2	3
68.	บ้านภูผาหอมพัฒนา	1	4	5	1	3	4
69.	บ้านแก่ง 2	1	4	5	1	3	4
70.	บ้านคำคู	1	3	4	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
71.	บ้านดง	1	7	8	1	6	7
72.	บ้านนาค้าน้อย 1	1	4	5	1	3	4
73.	บ้านภูวง	1	3	4	1	2	3
74.	บ้านภูลอม	1	6	7	1	5	6
75.	บ้านหนองบอน	1	6	7	1	5	6
76.	บ้านนายาง	1	5	6	1	4	5
77.	บ้านห้วยทราย 2	1	10	11	-	-	-
78.	บ้านนามน	1	3	4	-	-	-
79.	ชุมชนโพธิ์ไทร	1	6	7	-	-	-
80.	บ้านโคกสว่าง 1	1	4	5	-	-	-
81.	บ้านเหล่าเขมทอง	1	2	3	-	-	-
82.	บ้านท่าห้วยคำ	1	3	4	-	-	-
83.	บ้านนายอ	1	4	5	-	-	-
84.	บ้านป่าพะยอม	1	3	4	-	-	-
รวม		22	98	120	14	49	63
อำเภอคงหลวง							
85.	บ้านซำสูง	1	3	4	1	2	3
86.	บ้านปากช่อง	1	2	3	1	1	2
87.	สยามกมลการ 5	1	1	2	1	1	2
88.	หมู่บ้านป่าไม้	1	4	5	1	3	4
89.	บ้านยอมพัฒนา	1	6	7	1	5	6
90.	บ้านดีวราชบุรีอุทิศ	1	5	6	1	4	5
91.	บ้านน้ำบอดง	1	3	4	1	2	3
92.	บ้านเหล่าดง	1	4	5	1	3	4
93.	บ้านนาหลัก	1	4	5	1	3	4
94.	บ้านมะนาว	1	5	6	1	4	5
95.	พระราชทานบ้าน หนองหมู	1	5	6	1	4	5
96.	บ้านโพนไฮ	1	5	6	-	-	-
97.	บ้านโพนไฮ สาขา บ้านโคกยาว	1	1	2	-	-	-
98.	บ้านกานเหลืองดง	1	8	9	-	-	-
รวม		14	56	70	11	32	43

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีคะแนน 0.5 ขึ้นไป และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

3.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒินำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 40 คน

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99) คัดข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองดาหาร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองดาหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็น	ในระดับปานกลาง

- 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย
 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด
 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับมาก
 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย
 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 หน้า 307)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ขึ้นไป หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.7.1 สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.7.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

1.2 นำข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จากการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 มาสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

1.3 นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความตรงตาม โครงสร้างเนื้อหา และด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในขั้นตอนต่อไป

2. นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ฉบับสมบูรณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน ไว้ดังนี้

2.1 อาจารย์ผู้สอน ทางการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3.1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบข้อคำถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับชื่อ-สกุล ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) ด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ซึ่งผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำในรูปแบบของแบบข้อคำถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีการหาค่าคุณภาพ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องในการใช้ภาษา รวมถึงครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนตอบแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตอบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สมบูรณ์แล้ว โดยมีดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยของหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

4.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญ สำนักรวบรวมข้อมูลครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

5. วิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย หาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 21)

มากที่สุด	4.51 – 5.00	หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
	3.51 – 4.50	หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
	2.51 – 3.50	หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
	1.51 – 2.50	หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.50	หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อตั้งแต่ 3.51
ขึ้นไป เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา

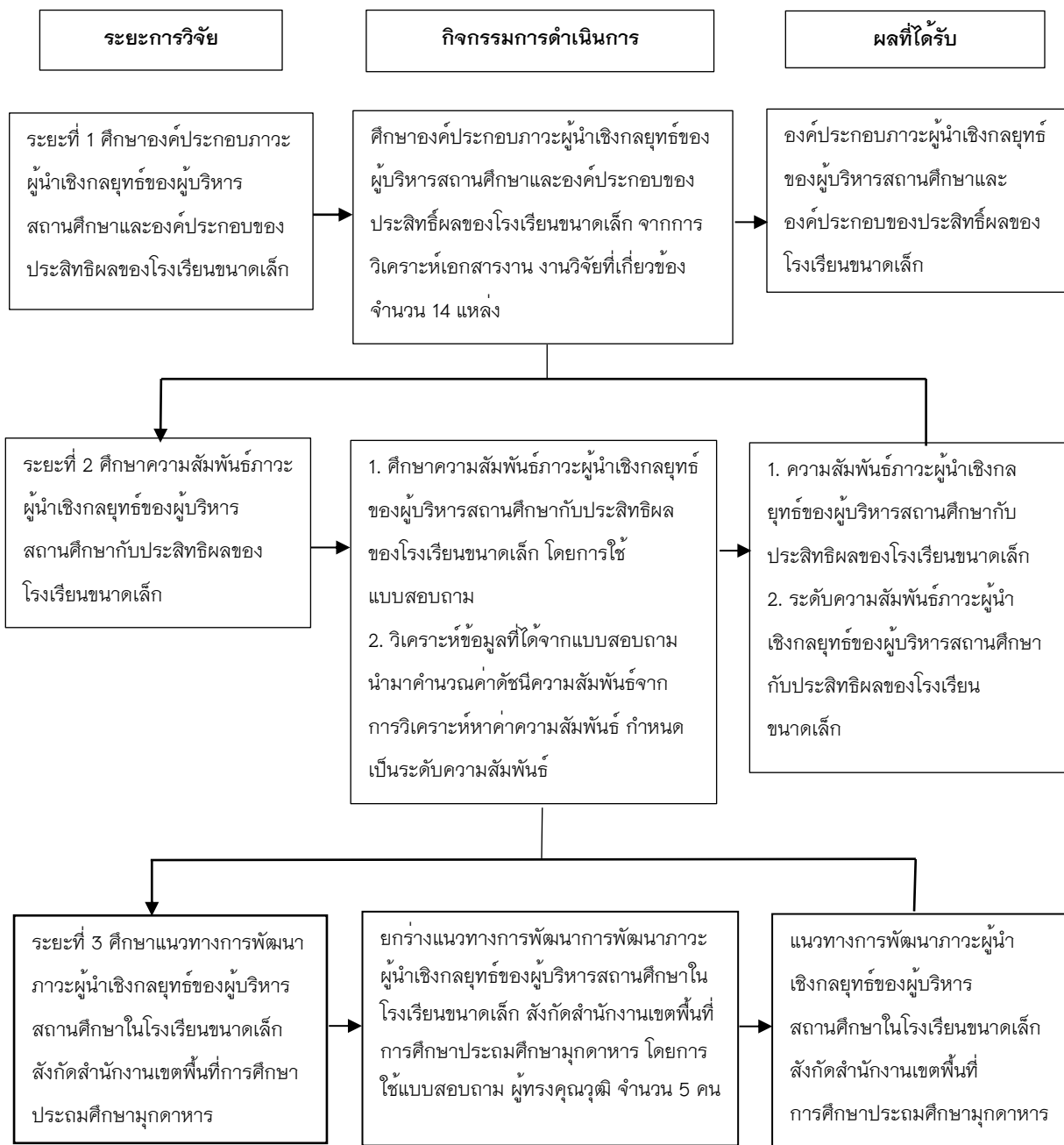
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121 – 127)

5.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย, กิจกรรมการดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ตาราง 4 แผนดำเนินการวิจัย

ระยะของ การวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและองค์ประกอบ ของประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก	- ศึกษา เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ องค์ประกอบ และยืนยัน องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก	- เอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง -แบบสอบถาม	- ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครูในโรงเรียน	- วิเคราะห์เชิง เนื้อหา(Content Analysis)	องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและ องค์ประกอบของประสิทธิ ผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2565
ระยะที่ 2 การศึกษา ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	- นำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 จัดทำแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก	- ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 - แบบสอบถาม	- ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครูในโรงเรียน	- วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	1. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก 2. ระดับความสัมพันธ์ภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก	กรกฎาคม ถึง สิงหาคม 2565

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของ การวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	นำแนวทางการพัฒนาการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยการใช้ แบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง -แบบสอบถาม	- ผู้บริหาร สถานศึกษา - ครูในโรงเรียน	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	กัยายน ถึง ตุลาคม 2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ครั้นนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร
ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นที่ 2 ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกล
ยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาระดับและการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้**

**ขั้นที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตาราง 5**

ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมชี้วัด องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมชี้วัด
1. การวางแผน กลยุทธ์	การกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ ต้องการจะไปให้ถึง โดยเริ่มจากการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ องค์กร รวมไปถึงการวิเคราะห์และ ตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ทั้งภายใน และภายนอก เพื่อค้นหาโอกาสและ อุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อม ภายนอก ค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน จากปัจจัยแวดล้อมภายใน และ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร แล้วนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เพื่อบ่งบอกทิศทางใน การกำหนดกลยุทธ์ในการ ดำเนินงาน	1.1 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาวะ แวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน รวมถึง โอกาสและภัยอุปสรรค ของสถานศึกษา 1.2 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของ องค์กร ซึ่งประกอบด้วยกำหนัดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่องค์กร 1.3 ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ที่ เหมาะสมที่สุดให้กับองค์กร 1.4 ผู้บริหารสามารถการวิเคราะห์เชิง ยุทธศาสตร์ ทิศทาง การเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรได้ 1.5 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกเชิง ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ ในองค์กร 1.6 ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ขององค์กรได้

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมชี้วัด
		<p>1.7 ผู้บริหารสามารถสร้างแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้</p> <p>1.8 ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด</p> <p>1.9 ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามได้</p> <p>1.10 ผู้บริหารสามารถการออกแบบองค์กรในการบริหารจัดการและนำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงานได้</p>
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดการองค์กร ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ ร่วมไปถึงการควบคุมองค์กร สอดคล้องกับโครงสร้าง ระบบและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม	<p>2.1 ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้</p> <p>2.2 ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และ มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์</p> <p>2.3 ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>2.4 ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีระบบ และสอดคล้องกับหลักการบริหาร</p> <p>2.5 ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงานที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมชี้วัด
3. การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์	กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่นำมาติดตามตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่ากิจกรรมนั้น ๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงผล การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	<p>3.1 ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย</p> <p>3.2 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานได้อย่างที่กำหนด</p> <p>3.3 ผู้บริหารสามารถประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>3.4 ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ขององค์กร</p> <p>3.5 ผู้บริหารมีการสรุปบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว</p>

จากตาราง 5 พบว่า องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน

ขั้นที่ 2 ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.65	0.26	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน รวมถึง โอกาสและภัยอุปสรรคของสถานศึกษา	4.62	0.55	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงาน สำคัญ) แก่องค์กร	4.61	0.55	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือก กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดให้กับองค์กร	4.63	0.55	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารสามารถการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ทิศทางการ เปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรได้	5.0	0.00	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับ การนำมาปรับใช้ในองค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด
1.6 ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงขององค์กรได้	4.82	0.45	มากที่สุด
1.7 ผู้บริหารสามารถสร้างแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริการจัดการ องค์กรได้	4.84	0.45	มากที่สุด
1.8 ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.9 ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงตามได้	4.63	0.55	มากที่สุด
1.10 ผู้บริหารสามารถการออกแบบองค์กรในการบริหารจัดการ และนำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงานได้	4.20	1.10	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2. ดานการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.48	0.39	มาก
2.1 ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่างๆได้	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.20	1.10	มาก
2.4 ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหาร	4.22	1.10	มาก
2.5 ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ดานการติดตามและประเมินกลยุทธ์	4.32	0.44	มาก
3.1 ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย	4.20	1.10	มาก
3.2 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานได้อย่างที่กำหนด	4.44	0.55	มาก
3.3 ผู้บริหารสามารถประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.40	0.55	มาก
3.4 ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.20	1.10	มาก
3.5 ผู้บริหารมีการสรุปบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว	4.40	0.55	มาก
ผลรวม	4.51	0.083	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบรวมทุกด้าน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ผลการยืนยันองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาเป็น ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมชี้วัดที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1.1 ผู้บริหารสามารถการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ทิศทางการเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรได้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) 1.2 ผู้บริหารสามารถสร้างแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริการจัดการองค์กรได้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) 1.3 ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) ตามลำดับ

2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมชี้วัดที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 2.1 ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$) 2.2 ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$) 2.3 ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ไปสู่แผนการดำเนินงานที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

3) ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมชี้วัดที่มีค่าความเหมาะสมสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 3.1 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานได้อย่างที่กำหนด มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) 3.2 ผู้บริหารสามารถ

ประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) 3.3 ผู้บริหารมีการสรุปบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาระดับและการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านการวางแผนกลยุทธ์
X_1	แทน	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
X_3	แทน	ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
Y_2	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_3	แทน	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
Y_4	แทน	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย จำนวน 310 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 310 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (n)	ร้อยละ
1.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	78	25.8
	- ครูผู้สอน	232	74.2
	รวม	310	100
2.	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	- ปริญญาตรี	189	61
	- ปริญญาโท	121	39
	- ปริญญาเอก	-	-
	รวม	310	100
3.	ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร		
	- น้อยกว่า 5 ปี	74	23.9
	- 5-10 ปี	124	40
	- มากกว่า 10 ปี	112	36.1
	รวม	310	100

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหารน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 มีประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร 5-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และมีประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหารมากกว่า 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1

ขั้นที่ 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวม ดังตาราง 8

ตาราง 8 การระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.52	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.54	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์	4.54	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.53	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.54$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
การวางแผนกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการวางแผนกลยุทธ์
รายด้านและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและ ภายใน รวมถึง โอกาสและภัยอุปสรรค ของสถานศึกษา	4.54	0.59	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่ง ประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่องค์กร	4.53	0.61	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดให้กับองค์กร	4.50	0.64	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสามารถการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ทิศ ทางการเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์กรได้	4.51	0.65	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่ เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ในองค์กร	4.53	0.62	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้	4.54	0.60	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด	4.52	0.62	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงตามได้	4.54	0.61	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารสามารถออกแบบองค์กรในการบริหาร จัดการและนำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงานได้	4.49	0.65	มาก
	เฉลี่ย	4.52	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร รัยด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ คือ 1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน รวมถึง โอกาสและภัยอุปสรรค ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) 2. ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ ($\bar{X} = 4.54$) และ 3. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามได้ ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร รัยด้านและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ รัยด้านและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้	4.55	0.58	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.58	0.58	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.54	0.59	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหาร	4.55	0.60	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม	4.49	0.62	มาก
	เฉลี่ย	4.54	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1. ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.58$)
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้ ($\bar{X}=4.55$)
3. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ได้อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหาร ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์รายด้านและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย	4.52	0.62	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.54	0.61	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสามารถประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	4.56	0.61	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีการสรุปบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว	4.56	0.58	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.54	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวม ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์รายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ คือ 1. ผู้บริหารสามารถประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.56$) 2. ผู้บริหารมีการสรุปบทบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ($\bar{X} = 4.56$) 3. ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

ขั้นที่ 3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

3.1 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.46	0.51	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.62	0.45	มากที่สุด
3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.58	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.61	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ 1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.62$) 2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.58$) 3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.61$) และ 4. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รายด้านและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูหรือโรงเรียนจัดให้นำไปต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น	4.46	0.62	มาก
2.	นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถจำแนกความรู้ที่เรียนออกมาได้เป็นระบบ	4.51	0.58	มากที่สุด
3.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการเรียนให้เป็นความรู้คงทนและถาวร	4.42	0.62	มาก
	เฉลี่ย	4.46	0.51	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ 1. นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูหรือโรงเรียนจัดให้นำไปต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.46$) 2. นักเรียนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการเรียนให้เป็นความรู้คงทนและถาวร ($\bar{X} = 4.42$) และ 3. นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถจำแนกความรู้ที่เรียนออกมาได้เป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

3.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ราชดำเนินและรายช้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ราชดำเนินและรายช้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.58	0.56	มากที่สุด
2.	ครูและบุคลากรเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.62	0.54	มากที่สุด
3.	ครูและบุคลากรอยากเห็นหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองต่อไป	4.67	0.50	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.62	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ คือ 1. ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$) 2. ครูและบุคลากรเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.62$) และ 3. ครูและบุคลากรอยากเห็นหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองต่อไป ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

3.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ราชดำเนินและรายช้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน รายด้านและรายข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัยและสามารถช่วยเหลือสังคมได้	4.53	0.58	มากที่สุด
2.	นักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น	4.64	0.51	มากที่สุด
3.	นักเรียนมีเจตคติที่ดี ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ได้	4.61	0.55	มากที่สุด
5.	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ได้	4.55	0.58	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.58	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านคุณลักษณะของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1) นักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.64$) 2) นักเรียนสามารถปฏิบัติตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ได้ ($\bar{X} = 4.61$) 3) นักเรียนมีเจตคติที่ดี ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

3.5 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ราชดำเนินและราชช่อ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1.	ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อโลกสมัยใหม่	4.62	0.53	มากที่สุด
2.	ครูและบุคลากรสามารถนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน	4.61	0.57	มากที่สุด
3.	ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	4.63	0.55	มากที่สุด
4.	ครูและบุคลากรมีการนำเทคนิคการสอนใหม่และนำสื่อการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้กับการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา	4.61	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.61	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ คือ ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อโลกสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.62$) ครูและบุคลากรสามารถนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$) ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.63$) และครูและบุคลากรมีการนำเทคนิคการสอนใหม่และนำสื่อการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้กับการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.61$) ตามลำดับ

**ขั้นที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพร

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.00								
X ₁	0.956**	1.00							
X ₂	0.903**	0.780**	1.00						
X ₃	0.883**	0.760**	0.757**	1.00					
Y	0.729**	0.666**	0.704**	0.654**	1.00				
Y ₁	0.621**	0.536**	0.643**	0.573**	0.775**	1.00			
Y ₂	0.670**	0.615**	0.643**	0.601**	0.830**	0.531**	1.00		
Y ₃	0.656**	0.606**	0.615**	0.596**	0.917**	0.614**	0.692**	1.00	
Y ₄	0.557**	0.525**	0.530**	0.478**	0.873**	0.547**	0.676**	0.728**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร โดยรวม สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.729$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($r=0.704$) และมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($r=0.666$) ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ ($r=0.654$)

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร

ผลของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนาเพื่อหาแนวทางที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

3.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ต่อไป

ตาราง 18 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ด้าน ที่	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1.	1.1 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในรวมถึงโอกาสและภัยอุปสรรคของสถานศึกษา	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มาก
	1.2 ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยกำหนัดค่านิยมวิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย ภาระงานสำคัญ) แก่องค์กร	5	0.00	มากที่สุด	5	0.00	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้าน ที่	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	1.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดกลยุทธ์ ประเมิน ทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ ที่เหมาะสมที่สุด องค์กร	4.8	0.45	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก
	1.4 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์เชิง ยุทธศาสตร์ ทิศทางการเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรได้	5	0.00	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	1.5 ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจเลือกเชิง ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ ในองค์กร	4.6	0.54	มาก ที่สุด	4.4	0.89	มาก
	1.6 ผู้บริหารควรมีการกำหนดพันธกิจและ เป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของ องค์กรได้	4.6	0.54	มาก ที่สุด	4.6	0.54	มาก ที่สุด
	1.7 ผู้บริหารควรมีการสร้างแผนกลยุทธ์ที่ ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้	4.8	0.45	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	1.8 ผู้บริหารควรมีกำหนดทิศทางการ บริหารขององค์กรเพื่อมุ่งสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์กรที่กำหนด	4.4	0.89	มาก	4.4	0.89	มาก
	1.9 ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตาม ได้	4.6	0.54	มาก ที่สุด	4.4	0.89	มาก
	1.10 ผู้บริหารควรมีการออกแบบองค์กรใน การบริหารจัดการและนำไปสู่ความ สอดคล้องในการทำงานได้	4.8	0.45	มาก ที่สุด	4.4	0.89	มาก
	รวม	4.76	0.48	มาก ที่สุด	4.64	0.32	มาก ที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

“...ควรให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1

“...ผู้บริหารจะต้องศึกษาปัจจัยภายใน-ภายนอกของสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จที่เป้าหมายที่ตั้งไว้...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการโรงเรียนและทำให้ประสบผลสำเร็จได้โดยเร็ว...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...การมีวางแผนงานหรือวางแผนกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นมากในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพราะจะทำให้การทำงานดำเนินไปได้โดยไม่ติดขัดหรือ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...การวางแผนกลยุทธ์คือหัวใจสำคัญในการทำงานในทุกองค์กร ทุกหน่วยต้องมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

ตาราง 19 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ด้าน ที่	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
2.	2.1 ผู้บริหารควรมีการวางแผนการ ดำเนินงานและกำหนดรายละเอียด ต่าง ๆ ได้	5	0.00	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	2.2 ผู้บริหารควรมีการจัดระเบียบกิจกรรม ต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้ บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	5	0.00	มาก ที่สุด	5	0.00	มาก ที่สุด
	2.3 ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมี มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.8	0.45	มาก ที่สุด	4.6	0.54	มาก ที่สุด
	2.4 ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีระบบ และสอดคล้องกับหลักการบริหาร	4.8	0.45	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	2.5 ผู้บริหารควรมีการแปลงกลยุทธ์และ นโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงานที่ กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็น รูปธรรม	5	0.00	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	รวม	4.92	0.54	มาก ที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) และความเป็นไป
ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

“...ควรให้ความอิสระแก่ผู้ปฏิบัติตลอดทั้งอำนาจในการตัดสินใจในขั้นตอน
การปฏิบัติงาน...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...ผู้บริหารต้องมีการให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
และต้องมีการตรวจสอบความเหมาะสมในการปฏิบัติตามแผนให้เคร่งครัดอยู่เสมอและ
เมื่อมีปัญหาต้องแก้ไขทันที...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...ผู้บริหารต้องทำงานควบคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง ต้องให้คำปรึกษา
ชี้แนะ ชี้แจง ในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำไม่ได้หรือทำไม่ถูกเพื่อขับเคลื่อนตามแผนที่นำมา
ปฏิบัติ...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ควรทำอย่างจริงจังทำไปที่ละขั้นตอนและต้องม
ีการปรึกษาร่วมกันเมื่อเกิดปัญหา...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายที่กำหนด...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

ตาราง 20 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์

ด้าน ที่	ด้านการติดตามและ ประเมินกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.	3.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนด มาตรฐานการติดตามและการ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การ ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและ เข้าใจง่าย	5	0.00	มากที่สุด	5	0.00	มาก ที่สุด
	3.2 ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วน ต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.8	0.45	มากที่สุด	5	0.00	มาก ที่สุด
	3.3 ผู้บริหารควรมีการประเมินผล ที่ได้รับจากการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้	4.8	0.45	มากที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	3.4 ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์ ขององค์กรอย่าง สม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	3.5 ผู้บริหารควรมีการสรุป บททวนการปฏิบัติงานหลัก จากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว	5	0.00	มากที่สุด	4.8	0.45	มาก ที่สุด
	รวม	4.92	0.55	มากที่สุด	4.88	0.55	มาก ที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

“...ควรมีการกำหนดมาตรฐานการติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย ควรให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมติดตามและประเมินผลร่วมด้วย...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...เมื่อมีการนำแผนกลยุทธ์มาปฏิบัติงานแล้วผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลจากการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการติดตามตรวจสอบเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ทันทีที่เกิดปัญหา...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ควรมีการติดตามและประเมินอย่างจริงจังเพื่อให้ทราบจุดด้อยของการทำงานและจุดเด่นที่สามารถดำเนินต่อไป...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...ในการประเมินกลยุทธ์และติดตามกลยุทธ์ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แท้จริงมาให้คำปรึกษาเพื่อประโยชน์ขององค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่ามีจำนวน 3 องค์ประกอบ 20 พฤติกรรมบ่งชี้
2. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ตรวจสอบเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านติดตามและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.54$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.54$) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.52$)
ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ตรวจสอบเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.62$) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.61$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม พบว่า สัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก รายงาน ทราบว่า สัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($r = 0.704$) สัมพันธ์บวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($r = 0.666$) ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ ($r = 0.654$)

4. ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ดังต่อไปนี้

4.1 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ คือ

4.1.1 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในรวมถึงโอกาสและภัยอุปสรรคของสถานศึกษา

4.1.2 ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่องค์กร

4.1.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดกลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดให้กับองค์กร

4.1.4 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ทิศทางการเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรได้

4.1.5 ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ในองค์กร

4.1.6 ผู้บริหารควรมีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

- 4.1.7 ผู้บริหารควรมีสร้างแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริการจัดการองค์กรได้
- 4.1.8 ผู้บริหารควรมีกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กรเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด
- 4.1.9 ผู้บริหารควรมีกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามได้
- 4.1.10 ผู้บริหารควรมีการออกแบบองค์กรในการบริหารจัดการและนำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงานได้
- 4.2 แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของการการพัฒนาระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ
- 4.2.1 ผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้
- 4.2.2 ผู้บริหารควรมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 4.2.3 ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- 4.2.4 ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหาร
- 4.2.5 ผู้บริหารควรมีการแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม
- 4.3. แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของการการพัฒนาระดับผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ คือ
- 4.3.1 ผู้บริหารควรมีกำหนดมาตรฐานการติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย
- 4.3.2 ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

4.3.3 ผู้บริหารควรมีการประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.3.4 ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4.3.5 ผู้บริหารควรมีการสรุปบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 20 องค์ประกอบ ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าความถี่เท่ากับ 11 2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าความถี่เท่ากับ 8 และ 3. ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ มีค่าความถี่เท่ากับ 9 จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ ผลปรากฏว่าการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาเป็น ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ผลการยืนยันองค์ประกอบรวมทุกด้าน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่ผู้บริหารทุกคนดำเนินงานอยู่เป็นประจำอยู่แล้วจึงทำให้องค์ประกอบที่ได้จึงเป็นเช่นนั้นที่กล่าวไว้ข้างต้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2555, หน้า 9)

ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 องค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ประกอบกับต้องมีการกำหนดทิศทางวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากนั้นจึงนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมกลยุทธ์เป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับ ฌ็องส์ ซาญประเสริฐ (2555, หน้า 95) ที่ไว้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ต้องมีการกำหนดทิศทางของแนวคิด จากนั้นจึงนำแนวคิดไปใช้ ประการสุดท้ายต้องมีการควบคุมและประเมินผลของแนวคิดนั้น ๆ

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ รองลงมาเป็นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านการวางแผนกลยุทธ์ เป็นลำดับสุดท้าย ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน รวมถึง โอกาสและภัยอุปสรรค ของสถานศึกษาอีกทั้งมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งมีการกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานที่สำคัญ แก่องค์ผู้บริหารยังสามารถกำหนดกลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้กับองค์กร มีการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ ทิศทางการเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตัดสินใจเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ในองค์กร สามารถกำหนด พันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ มีการสร้างแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร สามารถกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามการออกแบบองค์กรที่นำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารยังมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมสามารถติดตามและ

การประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่ายผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ฌษฐ์ ชาญประเสริฐ (2555, หน้า 95) ที่ได้ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ คือ ต้องนำแผนการไปใช้ ต้องมีทิศทางของแผนการ ต้องมีการดูแลและประเมินผลแผนการ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 57) กล่าวว่าสิ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลักที่พิเศษประกอบด้วย 3 ประการ คือ ต้องสร้างแนวทาง จากนั้นนำแนวคิดไปใช้ สุดท้ายต้องควบคุมและติดตามแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ต้องมีทิศทางการทำงาน ต้องกำหนดแนวคิด สุดท้ายต้องนำแนวคิดไปใช้และควบคุมทิศทาง (ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2555, หน้า 9)

3. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เรียงจากมากไปหาน้อย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้านทราบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ด้านคุณลักษณะนักเรียน ด้านการส่งเสริมครูและบุคลากร และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูหรือโรงเรียนจัดให้นำไปต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถจำแนกความรู้ที่เรียนออกมาได้เป็นระบบ มีความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการเรียนให้เป็นความรู้คงทนและถาวรสามารถความรู้ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางการเรียนหรือประกอบอาชีพได้ประกอบกับนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยเหลือสังคมได้มีความสุขในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น มีเจตคติที่ดี ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ได้ ปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ได้ อีกทั้งครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พอใจ และสุขใจในการปฏิบัติงาน และเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนปฏิบัติงานปราศจากอคติที่ไม่ดีต่อองค์กร อยากเห็นหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ประสบผลสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองต่อไป อีกทั้งครูและบุคลากรยังมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อโลกสมัยใหม่ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอมีการนำเทคนิคการสอนใหม่และนำสื่อการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้กับการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกมล สมมุติ (2556, หน้า 262) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การรูปแบบพัฒนาการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล ทราบว่าการใช้รูปแบบการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล จากกลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบฯ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหาร และบุคลากร

สอดคล้องกับวิจัยของ วิราพร ตีบุญมี (2556, หน้า 198) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษา ทราบว่าผลของความสำเร็จ ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกรายการ ดังนี้ คุณลักษณะของนักเรียน ความรักในการทำงานของบุคลากรการพัฒนาสถานศึกษา บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีทรัพย์ศิริณี จันทร์รักษ์ (2561, หน้า 36) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ความพึงพอใจของบุคลากร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ภาพรวม ($r_{xy} = 0.729$) สัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประสบผลสำเร็จ โรงเรียนจะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับที่ ความสามารถของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น คล้องจองกับวิจัยของ จุมพร พัฒนะมาศ (2558) ที่วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนกับการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
2. การจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับงานวิจัย สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559) วิจัยเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 2 ด้านหลัก 6 ด้านย่อย 65 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการดำเนินแนวทาง ประกอบด้วย 3 ด้านย่อย คือ 1. วางแผนแนวคิด 2. ปฏิบัติตามแนวคิด 3. ควบคุมแนวคิด และมีตัวบ่งชี้ 52 ตัวบ่งชี้ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 3 ด้านย่อย คือ 1. ความเชื่อมั่น 2. ความคิด 3. บรรทัดฐาน และมีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย หลักการ ของรูปแบบ ความมุ่งหมายรูปแบบเนื้อหา กระบวนการพัฒนา การวัดและการประเมินผล 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนามีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีร้อยละ

ความก้าวหน้าเท่ากับ 23.80 ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบมีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้

5. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สังเคราะห์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ได้มาแปลผลหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน เป็นพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารทุกคนดำเนินการอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรจึงอยู่ในระดับมากและมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภณ ธรรมรักษ์ (2556, หน้า 58-70) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ต้องมีแนวทางการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานให้เป็น การเกื้อหนุนวัฒนธรรมหน่วยงานให้ได้ การมุ่งปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ควบคุมองค์อย่างสมดุล เป็นผู้นำในองค์กร ส่วนแนวคิดของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ความเหมาะสมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ในการมุ่งปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมากในด้านการเป็นผู้นำในองค์กร การบริหารทรัพยากรในองค์กร การเกื้อหนุนวัฒนธรรมหน่วยงาน การควบคุมองค์อย่างสมดุล แนวทางการปฏิบัติงาน

ตรงกับงานวิจัยของรัชนี โป่งสูงเนิน (2564, หน้า 91-110) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ตรวจสอบทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม รองลงมา คือ การควบคุมองค์ให้สมดุล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเกื้อหนุนวัฒนธรรมหน่วยงาน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ภาพรวมแตกต่างกัน ตรวจสอบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน มีจำนวน 4 ด้าน คือ การใช้ทรัพยากรในหน่วยงานให้เป็นการเกื้อหนุนวัฒนธรรมหน่วยงาน การมุ่งปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การควบคุมองค์ให้สมดุล ไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ แนวทางการปฏิบัติงาน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งหมด 5 ด้าน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการปฏิบัติ บริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงกับบริบทของสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีตามยุคสมัยปัจจุบัน เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งคุณธรรม จริยธรรม และบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ดังนั้นสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ทั้ง 3 ด้าน นำไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านดังกล่าวเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เช่นด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรนำไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในเชิงลึก

2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำพลังร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรกมล สมผูก. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ *เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ:
บริษัท จามจุรีโปรดักส์ จำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ข่าววงการศึกษาศึกษา : การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัล*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>.
1 กรกฎาคม 2562.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ข่าววงการศึกษาศึกษา: กศน.เพื่อนเรียนรู้: กศน.ขับเคลื่อนศูนย์ดิจิทัลชุมชน 7,424 แห่ง*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.moe.go.th>.
1 กรกฎาคม 2562.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://data.bopp-obec.info/emis/>. 24 กุมภาพันธ์ 2561.
- เกษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กิตติวรรณ แสนโท. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กุลชน ธนาพงศธร. (2540). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิเคเตอร์พาเวอร์พอยซ์, หน้า167.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- จारी เล็งหนองแบน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดา จันดี และคณะ. (2544). *บทบาทการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตมหาวิทยาลัยแม่โจ้*. เชียงใหม่: สำนักงานอธิการบดี คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จินตนา บุญบังการ และณัฐรพันธ์ เขจรันนท์. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*, รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการวิจัยรำไพพรรณี ครั้งที่ 8 ISBN-57-88533, 20-27.

- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ ropolitana. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์. (2544). *นโยบายและการบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏดุสิต.
- ชัยพัชร เลิศศรีภักดิ์วิกุล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.deonetraining.com>. 12 ตุลาคม 2562.
- เชวงศักดิ์ พุกษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- _____. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- ทิฆัมพร ศิริจันท์พนธ์. (2555). *ประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาล สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกจนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- _____. (2556). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกจนคร*. วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร. (10)48, 73.
- ณัฐชา ชาญประเสริฐ. (2555). *แนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐฉิณันท์ พรหมณธ์สังข์. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดภาคใต้. วชิยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ตวัณญ์จัลัษณ์ พวงนิล. (2555). โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วชิยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหาร
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วชิยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วชิยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์. (2545). กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ:
เอ็กชเพอร์เน็ท.
- ศิริคัมชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา” รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- ธณัฐพล ชะอุ่ม. (2558). ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิผลของเทศบาล
ตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่.
8(1),
- ธนิษฐา เพ็ชรข้าง. (2558). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องความ
น่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยวิธีการแก้โจทย์ปัญหาตาม
แนวคิดของโพลยา. วชิยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุล
การพิมพ์.
- นรวิชัยต์ พันเชื้อร. (2562). 7 กลยุทธ์ที่ช่วยสร้างชั้นเรียนที่มีคุณภาพ. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com>. 19 มีนาคม 2565.

- นฤมล จันทร์แดง. (2557). การพัฒนาคู่มือการจัดการจัดการการเรียนรู้ตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อการเรียนคณิตศาสตร์ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา คณิตศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : บริษัท ทริบเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประเทืองทิพย์ เทียนสมใจ. (2559). การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 6(2), 142-154.
- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). การพัฒนาตัวแบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประภาพรธน รักเกลี้ยง. (มปป). ภาวะผู้นำทางการศึกษา : เอกสารประกอบการสอน รายวิชาพิษณุโลก. พิษณุโลก: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- บัณฑิต นอขุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางสะแกแสงจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปาริชาติ โนนตู่สุภา. (2555). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปิยะดา น้อยยามาศย์ (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ผุสดี กล่อมวงษ์. (2558). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ด้านการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พนัส หันนาคิน. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก, 6* กรกฎาคม 2546.
- พระอำนาจ อุดถกาโม (น้อยนิล). (2554). *การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์บางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พัชรา มั่งชม. (2540). *นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พัฒนา สีหาม. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- พิชิต โกพล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ.(2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.pantown.com/group.php>. 14 กันยายน 2564.
- เพ็ญพิชชา โคตรชาติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ทวีพรีน.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภิญโญ มนูญศิลป์. (2551). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของที่มีโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับ มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณฑนา สังฆะกฤษณ์; และวราพรธณ น้อยสุวรรณ. 2543. *ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคตใน 100 ปี กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- มณฑนา กองเงิน. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธี จันทโร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 25(2), 111-118.
- ยุกตนันท์ หวานจำ. (2555). *การบริหารศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580), *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.หน้า 9. 13 ตุลาคม 2561.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 4. หน้า 14. 6 เมษายน 2560.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัชวิน โปรงสูงเนิน. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1), 91–109.
- เรียมพร แสนซึ้ง. (2558). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้เชิง
ประสบการณ์เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการ
แก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องอัตราส่วนและร้อยละ สำหรับนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนภณ ธรรมรักษ์. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร
การศึกษาและการพัฒนาสังคม, 9(2) 58–70.
- วันเพ็ญ เนตรประไพ. (2553). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราณ จังหวัด
นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วารุณี งามยพาลา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี
สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ศิลปากร. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน
เขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิทยา สนวนกุลหาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- จิราพร ดีบุญมี. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพกรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). *กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ :จุดทอง.
- สมชาย สุเทศ. (2554). *การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2530). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สัจญา เคนาภูมิ. (2555). *เทคนิคการบริหารและภาวะผู้นำ*. มหาสารคาม: คลังนานาวิทยา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิริกร กลยนิษฐ์. (2556). *การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคการแบ่งผลสัมฤทธิ์ (STAD) ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุจินดา ศรีไทย. (2558). *คู่มือการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบอริยสัจ 4 ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ทักษะการแก้โจทย์ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็ชเปอร์เน็ท.
- _____. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส..
- _____. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.
- สุพรรณณี ประศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2547). *การบริการเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็๊ด ยูเคชั่น.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรียา ช้องเสนาะ. (2558). *การดูแลและการศึกษาเด็กปฐมวัย. ในการศึกษาของเด็กปฐมวัย หัวใจสำคัญของการศึกษา. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://admin.e-library.onecapps.org/Book/1233.pdf>. 19 มีนาคม 2565.*
- สุรียมาศ สุขกลี และคณะ. (2554). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และตราด*. จันทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ไสว พลพุกถา. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์. ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อติราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อรอุมา ไหมวงค์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อังสนา เข้มไคร. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยพุทธศาสตร์, 3(1), 23-35.*
- อาภรณ์ อ่อนคง. *ประสิทธิผล. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html. 11 กุมภาพันธ์ 2564.*
- Block, C. C. (1993). *Teaching the Language Arts: Expanding Thinking Through Student-Centered Instructional.* Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Dubrin .J. 1998. *Leadership research finding : Practice and skills.* Boston Houghton : Mifflin Company.
- Caldwell,B.J.and Spinks, J.M. (1990). *The Self – Managing School : Administrative Science Quarterly. London : Taylor and Francis (Mimeographed).*

- Cameron, K.S., and Whetten, D.A. (1996). *Organizational Effectiveness and Quality: The Second Generation*. Higher Education Handbook of Theory and Research, 11, 265–306.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006). *Modern management (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. 6 th ed. New York : Thomson.
- Davies, B. J. & Davies, B. (2004). *Strategic leadership. School leadership & Management*, 24(1): 29–38.
- Dess, G. G. & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. (Int'l Ed.). Singapore : McGraw Hill.
- Durin, A. J. (2004). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skills*. 4 th ed. New York : McGraw – Hill.
- Giammatteo, M. C. (1981). *Forces on Leadership*. Reston, VA : National Association of Secondary School Principal.
- Gibson and others. (1973). *Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior*, Dallas. Texas : Business Publication, Inc.
- Hersey, P. and Blanchard. K.H. (1993). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. 6 th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration : Theory Research and Practice (8thed)*. Singapore : McGraw–Hill.
- Liu, C.H. and Wang, C.C. (2008). *Forecast competitor service strategy with service taxonomy and CI data*. *European Journal of Marketing*, 42(7/8), 746–765.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York : Harper and Row.
- Nahavandi, A & Malekzadeh, A.R. (1993). *Organization Culture in the Management of Mergers*. New York: Quorum Book.

- Northouse Peter G. (2010). *Leadership Theory and Practice*. 5th ed. California: SAGA Publication,inc.
- Northouse, Peter Guy. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice*(2nded.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education*. (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Prachi Juneja. (2015). *Importance of Leadership*. Retrieved from https://www.managementstudyguide.com/importance_of_leadership.htm. June 16th, 2020.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. (2003). *Management*. (7th ed). New Jersey: Engle Wood Cliffs Prentice Hall.
- Sammons, p., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research*. London: OFSTED.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline :The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Senge, Peter M. and others. (1999). *The dance of change: the challenges of sustaining momentum in learning organizations*. New York: London Currency/Doubleday; Nicholas Brealey.
- Spector, P.E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology*. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Stuart–Kotze,R,and Roskin,R (1983). *Success Guide to Managerial Achievement*. Virginia : Afrentice – Hall Company.
- Yiasemis C.G. (2005). *Understanding School Effectiveness and School Improvement in Cyprus: A study of the perception of stakeholders*. Thesis of Ph.D. Cyprus: The University of Warwick Institute Of Education.
- Yukl . G. A. (2000). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกประกอบ

1. นางภัณฑิลา สุวรรณพันธ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
2. นางไพรินทร์ สุพรรณโมก
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
3. ว่าที่ร้อยตรี ฤทธิกล้า ชุนทวิ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านส้มป่อย "รอดนุกูล"
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
4. นายพีระพงษ์ เผ่าภูไทย
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดโง้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
5. ดร.บุญมี กอบบุญ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายธนบัตร พันธุ์น้อย
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปาก 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
2. นางอรอุมา ลุ่มภักดี
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
3. นางเอมอร ภูเด่น
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนศรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
4. นางอภิวันท์ บุญประสพ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศูนย์ใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร
5. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

**ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี**

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. นางศรีจิตตรา เมืองโคตร | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขามป้อม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร |
| 2. นางแสงเดือน เมืองโคตร | ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาขามป้อมวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร |
| 3. นายประดิน อินโซยา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโปใหญ่-โคกสุวรรณ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร |
| 4. นายกิตติพล โคตรสุโพธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร |
| 5. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา | ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางภัณฑิลา สุวรรณพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ของการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางไพรินทร์ สุพรรณโมก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ของการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ว่าที่ร้อยตรีฤทธิกล้า ขุนทวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ของการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายพีระพงษ์ เผ่าภูไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ของการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ของการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธนบัตร พันธุ์น้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอรอุมา ลุ่มภักดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงเขตการศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเอมอร ภูเด่น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอภิวันท์ บุญประสพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหลวง ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำแฮดประชาสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รัศประจําตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโปน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนศรีบุญเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประดิน อินโซยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศรีจิตตรา เมืองโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางแสงเดือน เมืองโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติพล โคตรสุโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวุฒิชัย พวงพิลา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๔๗๑๓๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวุฒิชัย พวงพิลา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๘ ๘๘๖๐

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง
ประกอบการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

ผู้วิจัย นายวุฒิชัย พวงพิลา

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

4. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ และนำไปเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายวุฒิชัย พวงพิลา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหารโรงเรียน
- () รองผู้บริหารโรงเรียน
- () ครูผู้สอน

2. วุฒิการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5 – 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับมาก
3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับน้อย
1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร		ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
ด้านการวางแผนกลยุทธ์							
1.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน รวมถึง โอกาสและภัยอุปสรรค ของสถานศึกษา						
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่องค์กร						
3.	ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดให้กับองค์กร						
4.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ทิศทางการเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์กรได้						
5.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ในองค์กร						
6.	ผู้บริหารสามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้						
7.	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการบริหารขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด						

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย		ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร							
8.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามได้						
9.	ผู้บริหารสามารถการออกแบบขององค์กรในการบริหารจัดการและนำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงานได้						
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ							
10.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้						
11.	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์						
12.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด						
13.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหาร						
14.	ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม						
ด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์							
15.	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย						
16.	ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด						
17.	ผู้บริหารสามารถประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้						
18.	ผู้บริหารมีการสรุปบทวนการปฏิบัติงานหลักจากการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมี
ความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความ คิดเห็น					ขอเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน							
19.	นักเรียนสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่เกิดจากกระบวนการจัด การเรียนการสอนที่ครูหรือโรงเรียนจัดให้นำไปต่อ ยอดในระดับที่สูงขึ้น						
20.	นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถจำแนกความรู้ที่เรียนออกมาได้เป็น ระบบ						
21.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่ได้ จากการเรียนให้เป็นความรู้คงทนและถาวร						
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู							
22.	ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
23.	ครูและบุคลากรเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว						
24.	ครูและบุคลากรอยากเห็นหน่วยงานที่ตนเองทำงาน อยู่ประสบผลสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองต่อไป						

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน							
25.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัยและสามารถช่วยเหลือสังคมได้						
26.	นักเรียนมีความสุขในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น						
27.	นักเรียนมีเจตคติที่ดี ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน						
28.	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ได้						
29.	นักเรียนสามารถปฏิบัติตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ได้						
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร							
30.	ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อโลกสมัยใหม่						
31.	ครูและบุคลากรสามารถนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน						
32.	ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ						
33.	ครูและบุคลากรมีการนำเทคนิคการสอนใหม่และนำสื่อการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้กับการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา						

ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 21 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
	คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
ด้านการวางแผนกลยุทธ์								
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมทั้ง ภายนอกและภายใน รวมถึง โอกาสและ ภัยอุปสรรค ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการกำหนด ทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงาน สำคัญ) แก่องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสามารถกำหนด กลยุทธ์ ประเมินทางเลือก และเลือกกลยุทธ์ ที่เหมาะสมที่สุดให้กับ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
	คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
4. ผู้บริหารสามารถ การวิเคราะห์เชิง ยุทธศาสตร์ ทิศทาง การเปลี่ยนแปลง จุดอ่อน จุดแข็งของ องค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ เลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่ เหมาะสมกับการนำมา ปรับใช้ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสามารถกำหนด พันธกิจและเป้าหมายที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ขององค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสามารถสร้าง แผนกลยุทธ์ที่ใช้ ในการบริการจัดการ องค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสามารถกำหนด ทิศทางการบริหารของ องค์กร เพื่อมุ่งสู่ การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร		ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	ค่า IOC	
9.	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสามารถการออกแบบองค์กรในการบริหารจัดการและนำไปสู่ความสอดคล้องในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ									
11.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
	คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
14. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ที่องค์กร ได้ตั้งไว้อย่างมีระบบและ สอดคล้องกับหลัก การบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสามารถแปลงกล ยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ ไปสู่แผนการดำเนินงาน ที่ กำหนดรายละเอียดด้าน ต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์								
16. ผู้บริหารสามารถกำหนด มาตรฐานการติดตามและ การประเมินผลกลยุทธ์ที่ นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ อย่างครอบคลุมและ เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน ในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
	คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
18. ผู้บริหารสามารถ ประเมินผลที่ได้รับจาก การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์ ของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีการสรุป บททวนการปฏิบัติงาน หลักจากการปฏิบัติงาน เสร็จสิ้นแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							สรุปลผล
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน									
1.	นักเรียนสามารถนำความ ความรู้ ความเข้าใจที่เกิด จากกระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่ครูหรือ โรงเรียนจัดให้นำไป ต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2.	นักเรียนเกิดการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ขึ้น และสามารถจำแนก ความรู้ที่เรียนออกมาได้ เป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3.	นักเรียนมีความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ที่เกิดจากกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่ครู หรือที่โรงเรียนจัดให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่ได้จาก การเรียนรู้ให้เป็นความรู้ คงทนและถาวร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5.	นักเรียนสามารถความรู้ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในทางการเรียนหรือ ประกอบอาชีพได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
6.	ครูและบุคลากรมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ครูและบุคลากรมีความ เต็มใจ พพอใจ และสุขใจใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
8.	ครูและบุคลากรเห็น ประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ครูและบุคลากรปราศจาก อคติที่ไม่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ครูและบุคลากรอยากเห็น หน่วยงานที่ตนเองทำงาน อยู่ประสบผลสำเร็จและ เจริญรุ่งเรืองต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตามคุณลักษณะของผู้เรียน									
11.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวัย และสามารถช่วยเหลือ สังคมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	นักเรียนมีความสุขในการ จัดการเรียนการสอนหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียน จัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	นักเรียนมีเจตคติที่ดี ต่อ การจัดการศึกษาของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
14.	นักเรียนสามารถปฏิบัติ ตามคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้ง ไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	นักเรียนสามารถ ปฏิบัติตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ที่หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร									
16.	ครูและบุคลากรพัฒนา ตนเองด้านเทคโนโลยี ให้ทันต่อโลกสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ครูและบุคลากรแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ครูและบุคลากรสามารถ นำความรู้ใหม่มา ปรับใช้ในการเรียน การสอน เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ครูและบุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ							
		คน ที่1	คน ที่2	คน ที่3	คน ที่4	คน ที่5	รวม	ค่า IOC	สรุปผล
20.	ครูและบุคลากรมีการนำ เทคนิคการสอนใหม่และนำ สื่อการสอนที่ทันสมัยมา ปรับใช้กับการเรียนการ สอนอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.66	1.	0.63
	2.	0.64
	3.	0.67
	4.	0.66
	5.	0.65
	6.	0.67
	7.	0.64
	8.	0.72
	9.	0.66
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.67	10.	0.69
	11.	0.66
	12.	0.66
	13.	0.72
	14.	0.65
3. ด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.70	15.	0.70
	16.	0.69
	17.	0.69
	18.	0.74
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.67		

จากตาราง 22 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.20 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.67 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.66
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.67
3. ด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน

เท่ากับ 0.70

ตาราง 23 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อและความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.60	1.	0.55
	2.	0.59
	3.	0.64
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.64	4.	0.70
	5.	0.62
	6.	0.60
3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.67	7.	0.63
	8.	0.68
	9.	0.69
	10.	0.66
	11.	0.69
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.60	12.	0.62
	13.	0.56
	14.	0.59
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ		0.63

จากตาราง 23 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.70 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.20 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ 0.63 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.60
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.64
3. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.67
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.60

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวุฒิชัย พวงพิลา
วันเดือนปีเกิด	9 มกราคม 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	107 หมู่ 1 ตำบลชะโนดน้อย อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร 49140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านกุดไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านชะโนด 2 อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2555	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านชะโนด 2 อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2557	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคงหลวงวิทยา อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านกุดไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2564	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านกุดไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร