

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึงยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญคือ ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วนด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองตลอดจนด้านการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลกระทบอย่างรุนแรงทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขันผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การนำองค์กรทั้งหลายเหล่านี้จึงจำเป็นต้องผลักดันตนเองให้เป็นองค์กรที่ยึดยุทธศาสตร์เป็นสำคัญและขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 16 - 21)

ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล มีสภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังจำเป็นต้องตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง มีความสามารถในการจัดการประสานประโยชน์กับทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและความสามารถดังกล่าวข้างต้น จึงจะสามารถบริหารจัดการให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (บัญญัติ อึ้งสกุล. 2545 : 22) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานจึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ต่างๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนาและเพิ่มทักษะด้านการจัดการให้เป็นระบบทันสมัยทันเหตุการณ์กับโลกในปัจจุบัน หากองค์กรใดขาดผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานแล้วองค์กรก็ขาดแกนยึดเหนี่ยว และขาดพลังขับเคลื่อนที่สำคัญไป ทำให้องค์กรเกิดความอ่อนแอและนำไปสู่ความล่มสลายได้ในที่สุด (สมาน อัสวภูมิ. 2549 : คำนำ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้ทำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : 284) จากการศึกษาวิเคราะห์และศึกษางานวิจัยของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์

(2548 : 421) แบ่งประเภทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 4 แบบด้วยกัน ได้แก่ 1) แบบผู้สร้างสรรค์ ที่ควบคุม 2) แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม 3) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม และ 4) แบบผู้บริหาร กระบวนการ ซึ่งทั้ง 4 แบบแบ่งตามคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ 2 ประการ คือ คุณลักษณะเกี่ยวกับ ระดับของการแสวงหาความท้าทายกับระดับความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้มีคุณลักษณะตรงตามท้องถื่นในปัจจุบันต้องการจะเห็นได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของอนุชิต วรรณสุทธิ (2545 : 210) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในอนาคต พบว่าผู้บริหารมีอาชีพในด้านความเป็นผู้นำควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดเป้าหมาย สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปฏิรูป กล้าปรับปรุง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถประสานงาน กับชุมชน องค์กรต่าง ๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีม มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความคมทางปัญญา กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอโครงการใหม่ๆ มีความสุขุม มีความมั่นคง มีความอดทนหนักแน่น และมีความคล่องแคล่ว เฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มี ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2549 : 44) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยน ทิศทางวิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความพยายามในการ วางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการ นำเอาเรื่องของกระบวนการการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้าง สถานศึกษา วัฒนธรรมสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุม และการประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำ ระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการ บริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน กล่าวโดยสรุปการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) ขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 2) ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ (Strategy Implementation) และ 3) ขั้นตอนการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategy Control and Evaluation) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : 408) สถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ 6 ด้าน ตามแนวคิดของไอร์แลนด์ ฮิตท์ (Ireland and Hitt. 1999 : 43-57 ; อ้างถึงใน

พรสวรรค์ ศิรศานันท์, 2555 : 99 - 100) เนื่องจากเป็นผู้ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดหลัก ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างจุดเด่นขององค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ (รุ่ง แก้วแดง, 2540 : 278)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เพื่อนำผลการวิจัยตลอดจนข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและหาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมการบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา สถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,350 คน ประกอบด้วยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,058 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2559 : 1-8) และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,292 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2559 : 8-12) รวมทั้งสิ้น 2,350 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบบชั้นภูมิเป็นรายอำเภอและนำมาสุ่มแบบง่ายเลือกกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอตามสัดส่วนเพื่อให้ สอดคล้องโมเดลลิสเรล ซึ่งเป็นเทคนิคที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ประมาณ 15-20 คน ต่อ 1 ตัวแปรหรือไม่ต่ำกว่า 400 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 311) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปร สังกัดได้ 15 ตัว จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 400 คน เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากร ทั้งหมด

### ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น

### ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 6 ตัวแปรดังนี้

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

### ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย 15 ตัวแปรดังนี้

1. วิสัยทัศน์มีความชัดเจน
2. วิสัยทัศน์มีความท้าทาย
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. การสร้างจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะหลัก
5. การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กร
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้
7. การยกย่องทรัพยากรมนุษย์
8. การกระตุ้นพลังร่วมขับเคลื่อนองค์กร

9. การชำระรักษาวัฒนธรรมองค์กร
10. การมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
11. การแสดงออกอย่างมีคุณธรรม
12. การยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดี
13. การสร้างประสิทธิผลต่อองค์กร
14. การปฏิบัติโดยเน้นความยืดหยุ่น
15. การริเริ่มงานใหม่อยู่เสมอ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์** หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี

**ศตวรรษที่ 21** หมายถึง ช่วงยุคสมัย ปี ค.ศ. 2001 - 2100

**องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์** หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และ กระบวนการในการบริหารของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 ด้าน คือ

**การมีวิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกัน วัดได้จาก องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์มีความชัดเจน หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

2. วิสัยทัศน์มีความท้าทาย หมายถึง วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้นให้ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และปรับเปลี่ยนอยู่เสมอเมื่อบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์เดิม

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการทำงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกัน

**การสร้างสมรรถนะหลัก** หมายถึง การสร้างความโดดเด่นในการบริหารจัดการ และปฏิบัติงานให้แก่องค์กร วัดได้จาก องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การสร้างจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะหลัก หมายถึง การกำหนด และชี้แจงจุดเด่นขององค์กรชัดเจน บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลักขององค์กร

2. การสร้างอัตลักษณ์ขององค์กร หมายถึง องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น กระทั่งสามารถกำหนดลักษณะเฉพาะ ความเป็นตัวตนขององค์กร และสามารถกำหนดเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร บริหารงานตามอัตลักษณ์และชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามอัตลักษณ์ขององค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการยกย่องและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม วัดได้จาก องค์กรประกอบดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าอบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน เป็นต้น และ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้พัฒนาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

3.2 การยกย่องทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารมีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ด้วยการเสริมแรง ด้วยวิธีที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ มีการตั้งคณะทำงานในการพิจารณาผลตอบแทน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใส และเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ และช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากร

4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากร ยึดปฏิบัติและรักษาไว้ วัดได้จาก องค์กรประกอบดังต่อไปนี้

4.1 การกระตุ้นพลังร่วมขับเคลื่อนองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 การธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญรับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

5. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา วัดได้จาก องค์กรประกอบดังต่อไปนี้

5.1 การมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อตกลงในการบริหารงานโดยมีจริยธรรม สามารถปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลง จนเป็นที่ยอมรับนับถือ และสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้

5.2 การแสดงออกอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการวางตัวในการบริหารงานในองค์กรที่ดี มีคุณธรรมประจำใจ บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกลางให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรในองค์กรทุกคน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรทุกคน

5.3 การยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีหลักในการบริหารที่ดีอย่างชัดเจน มีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้รางวัล หรือลงโทษ เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อการบริหาร ตลอดจนมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ดีและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การบริหารงานโดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ สร้างสรรค์การบริหารงานในรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่เสมอ วัดได้จากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

6.1 การสร้างประสิทธิผลต่อองค์กร หมายถึง ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

6.2 การปฏิบัติโดยเน้นความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทาง และขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย เป็นการบริหารที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบวิธีการทำงานแต่มุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรมีอิสระในการเสนอแนวคิดและปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางที่กำหนดร่วมกัน

6.3 การริเริ่มงานใหม่อยู่เสมอ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอเพื่อกระตุ้นในบุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2

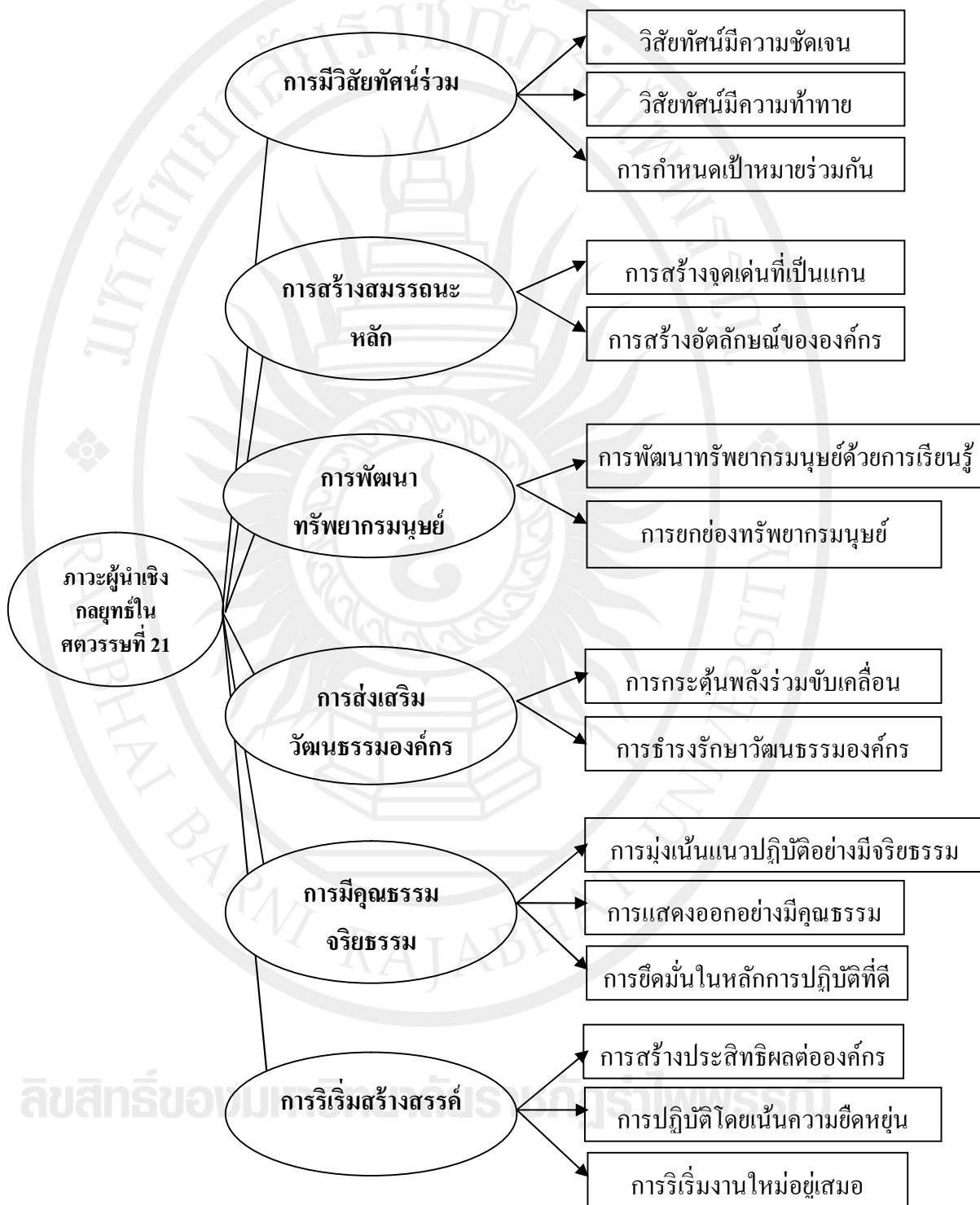
**ครู** หมายถึง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกะระห์ องค์ประกอบที่ศึกษาได้เป็นตัวแปรแฝง 6 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว โดยใช้กรอบแนวคิดของ ไอร์แลนด์ ฮิตท์ (Ireland and Hitt. 1999 : 43 - 57 ; อ้างถึงใน พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. 2555 : 99 - 100) และวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ ดูบริน (Dubrin. 1998 : 335 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 ก : 207-209) นาฮาเวนดี และมาเลกซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh. 1993 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. 2548 : 419 - 420) เดสส์ และมิลเลอร์ (Dess and Miller. 1993 : 320 - 321 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2547 : 401) ชงชัย สันติวงษ์ (2546 : 65 - 66) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549 : 35 - 42) สมยศ นาวิการ (2554: 584) และทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544 : 63) ได้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัยดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย