บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของผู้นำ
    1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.3 ความหมายของกลยุทธ์
    1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
    1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
    1.6 การพัฒนาภาวะผู้นำ
    1.7 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
    2.1 ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา
    2.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา
    2.3 ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
    2.4 องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
    2.5 แนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
    2.6 ประเภทของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
3. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
    4.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พันทิภา สุวรรณโค (2557 : 22) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรว่าจะนำองค์กรไปสู่ทิศทางใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องสามารถบริหารจัดการกับภารกิจหลักขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ปรับปรุงกระบวนทัศน์ให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

พิชิต โกพล (2559 : 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 220) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญในองค์กรมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะที่อยู่รอบด้าน ผู้นำนอกจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสแล้วยังต้องมีวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งและการต่อต้านได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จากแนวคิดต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นหัวหน้ามีอำนาจในการตัดสินใจ ประสานงาน มอบหมายงานตามขอบข่าย ภารกิจให้กับผู้รับผิดชอบ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555 : 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวบุคลากรให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีความกระตือรือร้น ซึ่งจะเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ต่อบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่ออำนวยการหรือปฏิบัติการ โดยใช้การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือความสามารถของบุคคลในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกับตนในการดำเนินการให้สู่จุดมุ่งหมายของตนและองค์กรได้

พิชิต โกพล (2559 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลที่มีเหนือกลุ่ม โน้มนำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558 : 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มใจและกระตือรือร้น

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 75) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลในกลุ่มในการจูงใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สนับสนุน สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ความมั่นใจ ความเต็มใจ เป็นแรงบันดาลใจ และมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ ลักษณะของผู้นำ คือ เป็นคนเก่ง ฉลาด คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น จูงใจ ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นเคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามและมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจตามต้องการของตนได้ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นสำคัญ

จีรนันท์ ยายะวงษ์ และคณะ (2563 : 267) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เบนนิส และนานัส (Bannis and Nanus. 1985 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลต่อการนำในทิศทางเส้นทาง การกระทำและการคิด

บลอค (Block. 1993 : 98) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนผู้อื่นละทิ้งความสนใจของตนเองให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของตนเองที่มีต่อหน้าที่ในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ชี้นำ หรือผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความสามัคคีหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของกลยุทธ์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 16) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง สาระเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1) องค์ประกอบที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ ได้แก่ เป้าหมาย และพันธกิจ 2) องค์ประกอบที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555 : 49) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์องค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์การมีทิศทาง เป้าหมายชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นขึ้นมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ควรนำกลยุทธ์มาใช้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินตามภารกิจและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ถือเป็นแนวทางการบริหารที่เป็นระบบ

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 16) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการดำเนินการจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปยังจุดหมายปลายทางในอนาคต เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดของงาน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 113) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการรูปแบบ วิธีการปฏิบัติที่จะดำเนินพันธกิจด้วยภาวะผูกพันและการดำเนินการต่าง ๆ โดยการวางแผนการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายด้านการบริหาร เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นขึ้นมา ประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 75) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ แผนการหรือแนวทางในการดำเนินการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาตามบริบทขององค์การ

กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ออกแบบการจัดกิจกรรม การดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีกระบวนการดำเนินการที่เป็นเชิงรุก สามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาวและมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่วางไว้สำหรับการดำเนินการขององค์กรอย่างรอบคอบและเป็นระบบสอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีกระบวนการดำเนินการเชิงรุก สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาวการณ์และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำองค์กรในการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ รวมทั้งมีการค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนเป้าประสงค์ให้บรรลุได้ และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ (goals) ขององค์กร

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ระดับการดำเนินงานตามกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่มีต่อบุคลากรภายในองค์กรในการบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อธำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยดำเนินการผ่านกระบวนการต่าง ๆได้แก่ กระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การ การบริหารจัดการทรัพยากร การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 101) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง นโยบายขององค์การ และสามารถสื่อสารนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มและเสริมพลังให้บุคลากรในองค์การสร้าง การเปลี่ยนแปลงเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มีการสื่อสาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

วางแผนการดำเนินงาน วิธีการ กลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ แรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและยั่งยืน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 114 – 115) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมายและวิธีการ โดยการกำหนดทิศทางขององค์การ การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน

พิชิต โกพล (2559 : 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ มีความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลากรในองค์การทุกระดับ มีรูปแบบการดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

เชวงศักดิ์ พฤกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคลากรภายในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (ends) และวิธีการ (means) ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติ การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์

อังศุมาลิน กุลฉวะ และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2562 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การกำหนดทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์

พรชัย เจดามาน (2562 : 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ การบริหารจัดการและการผสมผสานการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 221) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จให้กับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้แนวทางการเป็นผู้นำที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อทั้งวิสัยทัศน์ ทิศทางการเติบโต ตลอดจนความสำเร็จของในองค์กร การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้นั้น ผู้นำจะต้องมีทักษะ เครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงาน ผู้นำนอกจากจะต้องมีความสามารถในการทำนายทิศทางขององค์กรแล้วยังต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการระบบงานภายในองค์กร เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

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

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการวิเคราะห์อนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสาร วางแผนและดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านต่าง ๆ ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 60) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญสำหรับผู้นำทุกองค์กร เนื่องจากเป็นภาวะที่ผู้นำมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างชาญฉลาด

ปริยกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 13 – 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและความเป็นไปได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความคิดเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้กำหนดทิศทางขององค์กรสามารถเพิ่มขึ้นเหนือกระบวนการจัดการในรายวันและปัญหาต่าง ๆ เพื่อที่จะได้มุมมองที่แตกต่างของพลวัตทั้งภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น และให้ทิศทางที่มีประสิทธิภาพกว่าแก่องค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้วางแผน ออกแบบ หรือกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้สามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้กว้างขวาง ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 228) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำต้องนำมาใช้เพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 สามารถช่วยให้ผู้นำได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ได้ ซึ่งทั้งความสามารถของผู้นำในฐานะหัวหน้าขององค์กร และความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กรที่จะช่วยกันปรับปรุง และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ด้วยเหตุผลในด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง การพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นมืออาชีพในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานจึงมีความสำคัญยิ่ง ได้มีผู้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สาธร สมบุญ (2554 : 118 – 119) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. การกำหนดเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการพัฒนาความเชื่อของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับบุคลากรของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงความสามารถตัดสินใจในวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ

3. การกำหนดกระบวนการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร

4. การประเมินผลการพัฒนา ได้แก่ มีความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับองค์ความรู้ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559 : 67 – 68) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดหลักสูตร กิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดรูปแบบของผู้นำที่เราต้องการ 2) การเลือกสภาพแวดล้อมในการพัฒนาตนเอง 3) การหมั่นฝึกฝนด้วยวิธีการที่เหมาะสม 4) การขจัดปัญหาอุปสรรค 5) การพัฒนาให้มีการยกระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 6) การสร้างแรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 7) การได้รับคำแนะนำจากผู้อาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นผู้บริหาร ประกอบด้วย การส่งเสริมความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ ผ่านการอบรม สัมมนา การประชุมวิชาการ ส่งเสริมการคิดเปรียบเทียบ คิดวิเคราะห์ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

สาทร สมบุญ (2554 : 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) การมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ 3) การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ 4) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง 5) การมีพฤติกรรมเชิงรุก และ 6) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง

ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบหลักทั้งหมด 4 ด้าน คือ

1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High – level Cognitivity) หมายถึง ความคิด ความเข้าใจที่ใช้ในการซึมซับ และการรับรู้แนวโน้มของปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุมีผล สามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการ ตลอดจนนำไปใช้ในการประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และมีความเข้าใจผลที่ตามมาขององค์การที่เนื่องจากมาจากสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ (System thinking) 2) การคิดเชิงมโนทัศน์ (conceptual thinking) และ 3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction setting) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์การ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 1) การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 2) ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ทุกระดับ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และ 2) การวางแผนปฏิบัติการ (Operational Planning)

กมลโสวาปี และวัลลภา อารีตน์ (2557 : 14) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ คือ ระดับของเป้าหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์

จากปัจจัยนำเข้าที่เกิดขึ้นความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดเชิงปฏิวัติ ตลอดจนสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ ระดับของการดำเนินงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติการ

3. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ ระดับการกำกับติดตามตรวจสอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การแก้ไขปรับปรุง สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

สุมนรัตน์ อัศตรกุล (2557 : 10 – 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย ตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษา มีการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรในโรงเรียน และนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติด้วยตนเอง

2. การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การกำหนดวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ทั้งด้านวิชาการและด้านสังคม ฝึกให้มีความรับผิดชอบ มีทักษะและบ่มเพาะอุปนิสัยให้รักการเรียนรู้ ตลอดจนกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้สึกท้าทาย ตื่นเต้นและสนใจต่อการเรียน

3. การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คุณค่ากับผลงานด้านวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้สร้างให้แก่สถานศึกษา มองเห็นและให้ความสำคัญกับผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมใจ

4. การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง มีวิธีการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีการใช้ภาษาที่ผู้ฟังเข้าใจง่าย ถูกต้อง เป็นผู้รับฟังที่ดีโดยให้การรับฟังอย่างจริงใจทั้งต่อผู้ปกครอง ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียน รวมถึงการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. การมีพฤติกรรมเชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ มีความอดทน พยายามเพื่อให้เกิดการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงแนวทางในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการคาดการณ์ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในแนวทางดำเนินการที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้

6. การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการแนะนำหรือให้คำปรึกษากับบุคลากรในองค์กร มีความคิดก้าวไกล รอบคอบ ทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความกล้าคิดและกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์องค์กร เป็นการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทางได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างระบบที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับรวมกันถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในองค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรชนิดหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ตัวชี้วัดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การกำหนดค่านิยม และกระบวนการสร้างวัฒนธรรม

3. การทำงานเป็นทีม เป็นการที่กลุ่มคนร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกันและมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน ตัวชี้วัดในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

4. การมีเทคนิคถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ เป็นการถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในองค์กรจากที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ที่เป็นความสามารถพิเศษด้วยวิธีการสอนงาน การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญ ตัวชี้วัดการมีเทคนิคถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริม การช่วยแก้ปัญหา

5. การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ SWOT เป็นการดำเนินการสำรวจปัจจัยเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตัวชี้วัด การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

6. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่จะมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะได้มาซึ่งงบประมาณ การกำหนดบุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย รวมถึงขั้นตอน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ ตัวชี้วัดการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากรและวิธีการ

7. การบริหารทรัพยากรในองค์กร เป็นการบริหารจัดการภายในองค์การโดยพัฒนากระบวนการและนำเอาระบบงานทุกอย่างมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

8. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีภาวะผู้นำที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ ที่เป็นไป เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องและประสานงานกัน ตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลงเปรียบเสมือนคนกลางตั้งแต่การวางแผน ปรับแผนและดำเนินการ ตัวชี้วัดการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การกระจายอำนาจ

9. การมีความคิดเชิงระบบ เป็นการคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มองภาพรวมเป็นระบบและมีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดรูปแบบโดยทางตรง และโดยทางอ้อม มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยการผลิต ความเป็นระบบผลผลิตรวมย่อมเกิดจากการประสานงานกันหลาย ๆ ระบบ แต่ละหน่วยมีระบบการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ตัวชี้วัดการมีความคิดเชิงระบบ ได้แก่ ความสัมพันธ์กระบวนการเปลี่ยนแปลง

10. การรู้จักสร้างโอกาสเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับสถานภาพองค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต ซึ่งสามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจทั้งองค์กร ตัวชี้วัดการรู้จักสร้างโอกาสความคาดหวังในอนาคต ได้แก่ การเพิ่มรายได้ คุณภาพองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558 : 110 – 111) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการกำหนด ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ABAC

มีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การกำหนดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งที่มีความชัดเจน นำข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลจากชุมชนเป็นฐานในการกำหนดแผนงาน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานบริหารงานโดยเน้นความเป็นระบบระเบียบชัดเจน เมื่อระยะเวลาและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ดำเนินการทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การ มอบรางวัลและขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาด ทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3. การสร้างและธำรงรักษาทีม หมายถึง การให้ความสำคัญกับการคิดอย่างมีเหตุผลและทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ กระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลในทีมมีอุดมการณ์เดียวกันและมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติยกย่องความเป็นทีมงาน สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับทุกฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยการช่วยเหลือและส่งเสริมซึ่งกันและกัน สร้างทีมงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของทีม มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้อภัย ให้กำลังใจกัน โดยไม่หาคนผิด แต่คำนึงสาเหตุที่ผิดพลาด มีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำกับติดตาม ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกัน

4. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัดและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์หลักทั้งด้านปริมาณและคุณภาพอย่างทั่วถึง มอบหมายงานที่สำคัญ ให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม จัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการกระตุ้นและการจูงใจ มีการวางแผนอนาคตสำหรับบุคลากรทุกระดับ การยกย่องสรรเสริญ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา

5. การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและคล่องตัว เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณและจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณมีความสะดวก รวดเร็วตามกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ทรัพยากร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ ชูสอน (2558 : 207) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) กำหนดทิศทางขององค์การ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

เชวงศักดิ์ พฤกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นเป็นองค์กรที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (functions of management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กรโดยครอบคลุม การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสามารถประมวลผล และสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

2. การตัดสินใจ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิเคราะห์และพิจารณาโดยใช้เหตุผลประกอบกับข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศในการหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ ของสถานศึกษาที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เพื่อนำไปวางแผนงานและโครงการ และกำกับติดตามให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการตรวจสอบกำกับ ดูแล ควบคุมประเมินกลยุทธ์

6. การบริหารทรัพยากรในองค์การ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการระดมทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างประหยัดคุ้มค่า ลดระยะเวลาและต้นทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง / ระบบ / นโยบาย และพัฒนากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

8. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมวางแผน ร่วมกันทำงานเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการจัดทีมงานเพื่อช่วยพัฒนาการศึกษาทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาบุคลากรในองค์การ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล เจริญก้าวหน้า เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับหรือสร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิถีการเรียนรู้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนกับการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดตำแหน่งหรือทิศทางในการดำเนินไปในอนาคตขององค์การ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายองค์การ และพันธกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์การ

2. กระบวนการคิดในระดับสูง หมายถึง ความสามารถของผู้นำด้านความคิดความเข้าใจอย่างมีเหตุผล มีสามารถในการประมวลผลและสรุปผลข้อมูล เพื่อนำใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำข้อมูลและปัจจัยด้านต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ โดยการกำหนดตัวชี้วัด วิเคราะห์ เลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์การ มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน วางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดและการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การโดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางควบคุม การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล 3) ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

แก้วเกสร อำสันเทียะ และคณะ (2562 : 16) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การคิดเชิงกลยุทธ์ 4) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 5) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอำนาจเจริญ

พจนันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การ ทั้งทรัพยากรด้านงบประมาณ รวมทั้งด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรดังกล่าวเกิดประโยชน์ มีความคุ้มค่า คุ้มทุนสูงสุด และเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ และค่านิยมให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก

4. ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. ด้านการจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ดูแลกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับ ตลอดจนผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

วรรณฤดี มณฑลจรัส และอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2562 : 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีอัตลักษณ์ 3) ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมืออาชีพ 4) ด้านการเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ และ 5) ด้านการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 219) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีองค์ความรู้ในโลกาภิวัตน์ ความคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ กระบวนทัศน์ที่เป็นโลกาภิวัตน์ การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยตามสถานการณ์ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ด้านการนำทีม หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจ การบริหารทีมและความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงาน ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานของทีมด้านเทคโนโลยีและด้านต่าง ๆ และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. ด้านการนำองค์กร หมายถึง การกำหนดใช้และทบทวนวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ร่วมให้เหมาะสม การกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมร่วม การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง การควบคุมงานด้วยระบบสมดุล การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ พัฒนาผลงานของทีมด้านเทคโนโลยี และการส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

1. การรับรู้ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (High – Level Cognitive) โดยการคิดเชิงกลยุทธ์จะต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ ความเข้าใจระดับสูง ได้แก่ สามารถในการสรุปข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ การคิดเชิงมโนภาพ (conceptually) ในการซึมซับ การรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล สามารถประมวลผลของข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิกิริยากับสภาพแวดล้อม เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (systems thinking)

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระและสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (anticipating and creating future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดการณ์อนาคต จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดการณ์อย่างแม่นยำเกี่ยวกับรสนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดการณ์ทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (re – inventing the future)

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating a vision) โดยวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ฮิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (effectively managing the firm's resource portfolio) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งในส่วนของงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรอย่างความคุ้มค่าคุ้มทุนและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) คือ พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่ไว้วางใจ ตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการดูแลงานต่าง ๆ ขององค์การ ควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ รวมทั้งผู้ให้บริการเองเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบที่ค่อนข้างหลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร \ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม
1) การกำหนดทิศทางขององค์กร		✓	✓				✓	✓		✓								5
2) การกำหนดกลยุทธ์		✓			✓	✓				✓	✓	✓	✓			✓	✓	9
3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓						7
4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์			✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓	9
5) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร					✓				✓		✓		✓				✓	5
6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์						✓												1
7) การจูงใจและพัฒนาบุคลากร						✓												1
8) การมีกระบวนการคิดระดับสูง		✓								✓						✓		3
9) การบริหารทรัพยากรในองค์กร	✓			✓	✓				✓		✓		✓				✓	7
10) การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม											✓		✓				✓	3
11) การคาดการณ์และกำหนดอนาคต																✓		1
12) การคิดเชิงปฏิบัติ																✓		1
13) การกำหนดวิสัยทัศน์	✓			✓					✓							✓		4

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร \ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม
14) การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้	✓			✓														2
15) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง	✓			✓														2
16) การมีพฤติกรรมเชิงรุก	✓			✓														2
17) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง	✓			✓														2
18) การมีเทคนิควิธีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ					✓													1
19) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ SWOT					✓				✓									2
20) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					✓													1
21) การมีความคิดเชิงระบบ					✓													1
22) การรู้จักสร้างโอกาสและความคาดหวังในอนาคต					✓													1
23) การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล									✓									1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร \ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม
24) การตัดสินใจ									✓									1
25) การบริหารเชิงกลยุทธ์									✓					✓				2
26) การบริหารการเปลี่ยนแปลง									✓									1
27) การนำตนเอง															✓			1
28) การนำทีม					✓	✓			✓						✓			4
29) การนำองค์กร															✓			1
30) การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีอัตลักษณ์														✓				1
31) การบริหารจัดการบุคลากร									✓					✓				2
32) การเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ														✓				1
33) การยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กร อย่างมีวิสัยทัศน์														✓				1
34) การคิดเชิงกลยุทธ์												✓						1
35) สร้างโอกาสสำหรับอนาคต												✓						1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หมายเหตุ [1] สาทร สมบุญ (2554 : 65), [2] ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108), [3] กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตน์ (2557 : 14), [4] สุมนรัตน์ อัศตรกุล (2557 : 10 – 11), [5] อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14), [6] จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558 : 110 – 111), [7] วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ ชูสอน (2558 : 207), [8] เชวงศักดิ์ พฤกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83), [9] นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 – 15), [10] พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69), [11] ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11), [12] แก้วเกสร อำสันเทียะ และคณะ (2562 : 16), [13] พจนันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262), [14] วรรณฤดี มณฑลจรัส และอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2562 : 251), [15] วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 219), [16] ดูบริน (Dubrin. 1998 : 335), [17] ฮิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372)

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการพบว่า มี 35 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามีตัวแปร 4 ตัว ที่มีความถี่สูง จำนวน 7 – 9 ความถี่ คือ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ตัวแปร คือ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4. การบริหารทรัพยากรในองค์กรมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดกลยุทธ์

แอนดริว เจ ดูบริน (Andrew J. DuBrin. 1998 : 335) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

ฮิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ รวมทั้งกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 64) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก ก่อนที่จะ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในซึ่งจะทำให้กำหนดกลยุทธ์เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

ธนภณ ธรรมรักษ์ และคณะ (2556 : 64) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ให้มีความสอดคล้องกัน 3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ SWOT 5) การกำหนดพันธกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ 7) การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรให้มีความเหมาะสม 8) การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา 9) การวิเคราะห์โครงสร้างของสถานศึกษาในการให้บริการทางการศึกษาและคุณภาพทางด้านวิชาการของผู้เรียน 10) การศึกษา วิเคราะห์นโยบายด้านการศึกษาทั้งในส่วนของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด 11) การวิเคราะห์ความเพียงพอและคุณภาพของทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ 12) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ทั้งผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 13) การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งการมอบอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา 14) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ส่งผลต่อสถานศึกษาด้านโครงสร้างของสถานศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ และ 15) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาภายในตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ส่งผลต่อสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยีตลอดจนเศรษฐกิจ

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558 : 110 – 111) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการกำหนด ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วม

และการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 1) การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 2) ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ทุกระดับ

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์องค์กร เป็นการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลและปัจจัยด้านต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ โดยการกำหนดตัวชี้วัด วิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

พจนันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ฮิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการดูแลงานต่าง ๆ ขององค์กร ควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการเองเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 67) กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้น สามารถประเมินผลของการปฏิบัติได้โดยการประเมินผลตามตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ จะทำให้ทราบความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจยกเลิก ปรับปรุงหรือปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นต่อไป

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การวัดผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการวางแผนงาน ทั้งที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดเพื่อให้คุณภาพของการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขข้อพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558 : 110 – 111) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม คล่องตัว เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณและจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณมีความสะดวก รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เชวงศักดิ์ พฤกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐานไปจากมาตรฐาน

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดและการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางควบคุม การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

พจนันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการดูแลกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตน์ (2557 : 14) กล่าวว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ ระดับการกำกับติดตามตรวจสอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และคณะ (2563 : 13 – 16) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผล ประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความคาดหวังของสถานศึกษา 2) การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา 3) การจัดทำตัวชี้วัดที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการเงิน ผู้ใช้บริการ กระบวนการ และด้านการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน 4) การทบทวนผลการดำเนินการคิดค้นและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 5) กระบวนการให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พิชิต โกพล (2559 : 21 – 69) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์การ มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน วางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

ตวัญจ์ลักษณ์ พวงนิล (2555 : 83 – 108) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และ 2) การวางแผนปฏิบัติการ (Operational Planning)

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีตน์ (2557 : 14) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ ระดับของการดำเนินงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติการ

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การคิดตัดสินใจรวมทั้งการดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร โดยเป็นการกำหนดการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยกระบวนการจัดการพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการวางแผนในการใช้ทรัพยากรทั้งในส่วนของงบประมาณ บุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย รวมถึงขั้นตอนการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตัวชี้วัดการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากรและวิธีการ

เชวงศักดิ์ พฤกษาเทเวศ และคณะ (2559 : 83) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (functions of management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และคณะ (2563 : 13 – 16) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว 2) การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) การประสานทุกภาคส่วนให้เกิดความสอดคล้องภายในองค์การ 4) การจัดทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ อย่างเพียงพอพร้อมใช้ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุผลสำเร็จ 5) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 6) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้กับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามที่กำหนด การนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้นไปปฏิบัติ (Implementation) ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การประสาน

สอดคล้องภายในองค์การ (Organizational Alignment) 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) 4) การจูงใจ (Motivation)

สรุปได้ว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร

ฮิทท์ และคณะ (Hitt and et all. 2007 : 372) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์การ (effectively managing the firm's resource portfolio) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์การ ทั้งในส่วนของงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า คุ้มทุนและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ธนภณ ธรรมรักษ์ และคณะ (2556 : 65) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีทั้งหมด 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การบริหารจัดการงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ด้วยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ 2) การบริหารจัดการเวลาอย่างเป็นระบบ 3) การพัฒนาบุคลากร เช่น อบรม ทัศนศึกษา และดูงาน 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรขององค์การ 5) การส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด 6) การจัดให้บุคลากรได้ทำงานตามศักยภาพของตนเอง 7) การบริหารจัดการด้านการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือให้เพียงพอต่อการใช้งาน 8) ใช้เทคนิคการบริหารงานโดยใช้กระบวนการ PDCA 9) การตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา 10) การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน และ 11) การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน

อารียา จำนงค์ยา (2557 : 13 – 14) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กรเป็นการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยพัฒนากระบวนการและนำเอาระบบงานทุกอย่างมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรในองค์การ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559 : 14 – 15) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการระดมทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษา

และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การด้วยความประหยัด คุ้มค่า ลดระยะเวลาและต้นทุน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พจนันทน์ จารุเลิศพิสุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 261 – 262) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ทั้งทรัพยากรด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์คุ้มค่า คุ้มทุนสูงสุด ให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 28 – 37) กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ทั้งในส่วนของการคัดเลือกสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ การดูแลและพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมหลังจากที่พ้นจากการร่วมงานกับองค์การ

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 18 – 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงานการจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่งานด้านทรัพยากรภายในสถานศึกษา งานด้านบุคลากร งานด้านบัญชีและการเงิน เพื่อช่วยให้การวางแผนและการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจนมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สามารถสรุปนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในการวิเคราะห์อนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสารวางแผนและดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจนมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทั้งผู้บริหาร ครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาต่างมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงทรัพยาการทางการศึกษาไว้ดังนี้

ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นตัวกลางสำคัญสำหรับใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ได้มีผู้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 116) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีทรัพยากรหลัก 4 ประการ คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการที่ดี ทั้งนี้ทรัพยากรและทรัพยากรทางการศึกษาต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 23) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการบริหารการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 101) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่มิใช่ตัวเงิน ได้แก่ บุคคล ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานองค์ประกอบในการใช้ปัจจัยต่าง ๆ

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 78) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานเพื่อใช้ในการดำเนินงานจัดการศึกษาทั้งหมดรวมทั้งประสบการณ์ แหล่งชุมชน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่น สถาบัน องค์กร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนโครงสร้างทางสังคม กระบวนการทางสังคม และแนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผลต่อการจัดการการศึกษา จำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์

พิสิษฐ ภู่รอด (2559 : 19) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากร อาคารสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้ สื่ออุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ และงบประมาณที่ใช้ให้เกิดประโยชน์หรืออำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นเงิน (Financial Resources) และไม่ใช่เงิน (Non –financial Resources) ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยครอบคลุมถึงบุคลากร วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่มิใช่ตัวเงิน ได้แก่ บุคลากร ภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ทางวิชาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สื่อการเรียน เครื่องแต่งกาย วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ สำหรับใช้สนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ได้มีผู้ให้ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของโรงเรียนหรือหน่วยงานดำเนินไปได้ และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

หรือการดำเนินภารกิจของโรงเรียนหรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ ทำให้การทำงานสำเร็จลงได้ด้วยดี

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์การ หรือหน่วยงานดำเนินไปได้ มีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินภารกิจขององค์การ หรือหน่วยงานทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 79) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากร ในการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อเป็นการระดมความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสให้สามารถอยู่ได้อย่างมีมาตรฐานทัดเทียมคนอื่น ๆ ที่มีความพร้อมโดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

กนกพร แสนสุขสม (2561 : 49) ระบุว่า ทรัพยากรทางการศึกษาทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นการช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยถือว่าเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา สำหรับนำมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 136) กล่าวว่า การระดมทุน (Fund raising) หมายถึง กิจกรรมที่มีการรวมตัวกันโดยมีจุดประสงค์ให้อาสาสมัครร่วมมือกันเชิญชวนให้ประชาชนบริจาคเงิน ทรัพย์สิน หรือหลักประกันของทรัพย์สิน เพื่อการใช้จ่ายขององค์การศึกษา องค์การศาสนา องค์การทางการเมือง และองค์การกุศล และสาธารณประโยชน์ และการระดมทรัพยากรในท้องถิ่น หมายถึง การรวบรวมแสวงหาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรทางสังคม และทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ และนพดล เจนอักษร (2554 : 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากร หมายถึง การลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากร หมายถึง การแสวงหาและรวบรวมทรัพยากรโดยการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัดโครงการ / กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือหรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการตามแผนงาน / โครงการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 38) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงิน และทรัพยากรที่มิใช่เป็นตัวเงิน เช่น สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง บุคคล รวมถึงการผสมผสานองค์ประกอบในการใช้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ จากบุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

กนกพร แสนสุขสม (2561 : 50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง แหล่งที่มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน ซึ่งเป็นการระดมจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ข : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการศึกษา ทั้งที่เป็นเงินหรืองบประมาณ และสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เงินที่มีผลต่อการบริหารจัดการการศึกษา เช่น บุคคล ภูมิปัญญา องค์ความรู้ทางวิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมสื่อการเรียน (เช่น หนังสือ เครื่องเขียน และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ) เครื่องแต่งกาย และวัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีวิธีการบริหารจัดการหรือกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันแสวงหาและรวบรวมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัดโครงการ /กิจกรรม โดยอาศัยความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงินและทรัพยากรที่มิใช่ตัวเงิน สำหรับนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน ได้มีผู้ศึกษาองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 71) กล่าวว่า การวางแผนจะนำไปสู่ความสำเร็จของการระดมทุนตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้รับผิดชอบวางแผนต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทุน ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน (The Case for Support) ประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับเกณฑ์ 2 ประการ คือ 1) ต้องกำหนดประเด็นให้ใหญ่กว่าหน่วยงาน และเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและความต้องการเฉพาะของหน่วยงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม 2) ต้องกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนให้เกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่แสดงถึงความมีเหตุผล มีการเอกสารนำเสนอถึงความเป็นไปได้ และความมีประสิทธิผลเป็นประเด็นที่แสดงถึงความต้องการเร่งด่วน และบางครั้งก็ต้องมีเอกลักษณ์

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) ความสามารถในการระดมทุนซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับพันธสัญญาของผู้นำในหน่วยงาน ผู้นำที่มีความสามารถ อุทิศตนมักจะอยู่เบื้องหลังของความสำเร็จและความก้าวหน้าของหน่วยงาน และหน่วยงานที่ไม่ประสบความสำเร็จมักจะด้วยเหตุผลหนึ่งคือ การดึงดูด และคงไว้ซึ่งระดับและชนิดของภาวะผู้นำที่หน่วยงานต้องการ

3. แหล่งของทุนที่บริจาค (Gift Sources) แหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนองค์กร ทั้งในส่วนที่เป็นบุคคลหรือองค์กรที่มีความสนใจในกิจกรรม โครงการหรือได้รับผลประโยชน์ ควรจะต้องมีการจัดเป็นหมวดหมู่หรือประเภท และกำหนดเป็นชื่อของบุคคลหรือหน่วยงานที่ขอความช่วยเหลือตามความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาและลำดับความสำคัญ โดยแหล่งบริจาคสำคัญ ได้แก่ บุคคล ห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ ชมรม องค์กรอื่นๆ ประชาคม หน่วยงาน ภาครัฐ บริษัทธุรกิจ เอกชน ท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับกรรมการบริหารหรือบุคลากรของหน่วยงานต่างเป็นแหล่งทุนที่มีความสำคัญ

4. การจัดระบบการทำงาน (Organization) การระดมทุนจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับทักษะและการคิดอย่างเป็นระบบ ความละเอียดรอบคอบ มีการใช้เวลาในการวางแผนและการจัดระบบงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้การระดมทุนประสบความสำเร็จแล้ว ยังส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

5. การประชาสัมพันธ์ (Public Relationship) การประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับความพยายามของการพัฒนาหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ที่ดีและวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเหมาะสมจะช่วยก่อให้เกิดการสนับสนุนในประเด็นที่ขอรับการสนับสนุนขั้นพื้นฐานของหน่วยงาน

6. งบประมาณ (Budgets) หน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการตั้งงบและวางแผนงบประมาณที่จะใช้ในกระบวนการระดมทุน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการใช้งบประมาณหรือเงินในการระดมทุนให้เกิดขึ้น

7. การรณรงค์บริจาคประจำปีกับการรณรงค์บริจาคพิเศษ (Annual Campaign & Capital Campaign) สำหรับการบริจาคประจำปีนั้นเป็นความพยายามของหน่วยงานที่จะระดมยอดเงินบริจาคทุกปี เพื่อใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น การบริจาคจากสมาคม ศิษย์เก่า ส่วนการรณรงค์บริจาคพิเศษนั้นเป็นการดำเนินการต่อยอดจากความสำเร็จของการบริจาคประจำปี โดยมักแสวงหาทุนเพื่อเป้าหมายเฉพาะเจาะจงที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริจาคเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีของหน่วยงาน

8. การใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชี้แจงได้ (Cost Effectiveness and Accountability) การใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถชี้แจงได้เป็นประเด็นพื้นฐานของการระดมทุนของหน่วยงาน ระดับการได้รับการสนับสนุนเพื่อการกุศลจะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของจุดคุ้มทุนและคงไว้ซึ่งความโปร่งใส การพัฒนาหน่วยงานและความพยายามในการระดมทุนต้องก่อให้เกิดผลผลิตและเพิ่มระดับความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 71) กล่าวว่า องค์ประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารทรัพยากร 2) ภาวะผู้นำ 3) การมีส่วนร่วม 4) ความศรัทธา 5) แรงจูงใจ 6) หลักกฎหมาย และ 7) ประชาสัมพันธ์

พิณสุดา สิริธรังศรี (2562 : 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง การมีบุคคล องค์กรและหน่วยงานสนับสนุน การบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และการประสานงานที่ดี ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบพื้นฐานของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการบริหารทรัพยากร แหล่งของทุนที่บริจาค การจัดระบบการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสถานศึกษากับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานต่าง ๆ แรงจูงใจ หลักกฎหมาย ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ที่ดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

แนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ได้มีผู้ศึกษาแนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 333 – 345) ได้ศึกษากลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า สามารถจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านเงินทุนหรืองบประมาณ ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 21 มาตรการ และ 43 ตัวชี้วัด 2) ด้านบุคคล ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 23 มาตรการ และ 48 ตัวชี้วัด 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 24 มาตรการ และ 57 ตัวชี้วัด 4) ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 23 มาตรการและ 49 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ 23 มาตรการ และ 45 ตัวชี้วัด

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 168 – 169) ได้ศึกษากิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) สำรวจรวบรวมจัดทำข้อมูลสารสนเทศภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) ส่งเสริมการใช้การแสวงหา 3) สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) สร้างเครือข่ายภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน และ 5) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ประกอบด้วย 1) ประชาสัมพันธ์ความขาดแคลนที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแก่ชุมชนได้รับทราบโดยทั่วกัน 2) จัดทำโครงการที่จะใช้ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างชัดเจนเพื่อขอรับการบริจาคหรือสนับสนุน 3) สร้างสัมพันธภาพที่ดีและต่อเนื่องกับผู้บริจาคที่ดินและสิ่งปลูกสร้างรายเก่าและแสวงหาผู้บริจาครายใหม่ และ 4) ร่วมกับสมาคมผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรอื่น ๆ ขอรับบริจาคที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

3. ด้านแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สำรวจรวบรวมจัดทำบัญชีระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น 2) สร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ของชุมชน 3) สร้างแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 4) ส่งเสริมให้ครูนักเรียนและชุมชนร่วมกันใช้และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และ 5) เผยแพร่ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย 3) ใช้ Social Network ในการระดมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 4) ยกย่องผู้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เป็นที่รับรู้ทั่วไป 5) จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร

5. ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ประสานพระวิทยากรให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ขอความร่วมมือผู้นำท้องถิ่นและชุมชนร่วมงานสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม 3) เรียนเชิญกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการจัดการศึกษา 4) ขอรับการสนับสนุนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ขอความอนุเคราะห์แพทย์พยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจและดูแลรักษาสุขภาพ 6) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและเชิญชวนร่วมพัฒนาการศึกษา

6. ด้านการเงินหรืองบประมาณ ประกอบด้วย 1) จัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ 2) ขอรับการบริจาคเงินจากผู้มีจิตศรัทธา 3) จัดหาเงินบริจาคจากชุมชนและแหล่งเงินทุนต่าง ๆ 4) ระดมผ่านสื่อ ICT และ 5) ร่วมมือกับกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่นและบุคลากรอื่น ๆ จัดกิจกรรมหาเงินสนับสนุนโครงการต่าง ๆ

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 86) ได้ศึกษาแนวทางในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรสนับสนุนและลงทุนในการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน บุคลากร เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

อำพล ราวกลาง และเสาวนี ตรีพุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246) ได้ศึกษาแนวทางในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรเงินทุน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ด้านแหล่งเรียนรู้ มีดังนี้

1. โรงเรียนควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

2. โรงเรียนควรมีการจัดทำโครงการร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

3. โรงเรียนควรสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นแหล่งช่วยสนับสนุนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

4. โรงเรียนควรมีการขอความร่วมมือ และประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

5. โรงเรียนควรมีกิจกรรมหรือวิธีการที่หลากหลายในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐบาล บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

6. โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและนักเรียนและควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างความศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีให้กับชุมชน

ประจักสิน บึงมุม ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์ และขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2558 : 175) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพในการวางแผนการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

2. พัฒนากระบวนการวางแผนการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

3. พัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น

4. เสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

5. ส่งเสริมการนำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

6. พัฒนารูปแบบหรือวิธีการในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีรูปแบบที่มีหลากหลายตามความเหมาะสม

7. พัฒนาเครือข่ายทางด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาจากภายในสถานศึกษา ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

8. ปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นเชิงรุก

9. พัฒนากระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. พัฒนาระบบการนำผลการติดตามและประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิสิษฐ ภู่รอด (2559 : 48) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธีการ ได้แก่ 1) วิธีการระดมทรัพยากรโดยทางตรง คือ วิธีการติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการพูดคุยสนทนาตัวต่อตัว การขอบริจาคตามบ้าน การจัดงานการกุศล การขายของที่ระลึก หรือการขายของเก่าเป็นต้น 2) วิธีการระดมทรัพยากรโดยทางอ้อม คือ วิธีการที่ไม่ได้ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

อารีรัตน์ สวนหลวง และคณะ (2560 : 145 – 157) ได้ศึกษากระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 70 รายการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ขั้นตอนศึกษา

และวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 8 รายการปฏิบัติ 2) ขั้นตอนวิเคราะห์ทางเลือกการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 11 รายการปฏิบัติ 3) ขั้นตอนจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 14 รายการปฏิบัติ 4) ขั้นตอนดำเนินงานตามแผน 16 รายการปฏิบัติ 5) ขั้นตอนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินกระบวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 8 รายการปฏิบัติ และ 6) ขั้นตอนสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน 13 รายการปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ข : 2) ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการระดมทรัพยากรว่าแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการเตรียมการ ขั้นดำเนินการ และขั้นหลังดำเนินการ กล่าวคือ ขั้นการเตรียมการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การจัดทำโครงการ การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การประสานการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์ ขั้นดำเนินการ เป็นการดำเนินการตามแผนงาน โครงการและกิจกรรม เช่น การทอดผ้าป่า การจัดแสดงผลงานของนักเรียน การจัดแสดงดนตรี การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ขั้นหลังดำเนินการ ได้แก่ การยกย่องและประกาศเกียรติคุณ การสรุป และรายงานผลการระดมทรัพยากร สำหรับการระดมทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การระดมด้านความรู้ แรงงาน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และสิ่งของอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการศึกษา บุคคลและองค์กรที่สนับสนุนการระดมทรัพยากร ได้แก่ คหบดี ผู้อาวุโส ภูมิปัญญา ผู้นำชุมชน สมาคมครูและผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนและที่เกี่ยวข้องนอกชุมชน เป็นต้น

ในด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นตัวเงิน หรือการระดมทุนการศึกษา มีวิธีการ คือ ศึกษาความต้องการจำเป็นในการได้รับทุนการศึกษาของผู้เรียน ระดมความเห็นและการคิดร่วมกันจากบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา กำหนดโครงสร้างและส่วนงานรับผิดชอบ จัดกิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามแผนงานและโครงการที่กำหนดขึ้น ประชุมคณะกรรมการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นระยะ ประสานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาร่วมกันที่เกิดขึ้นจากการระดมทุนการศึกษา ติดตามและประเมินผลการระดมทุนการศึกษาร่วมกัน จัดกิจกรรมมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียนตามเป้าหมาย สรุปและรายงานผลการดำเนินงานระดมทุนการศึกษาหลากหลายวิธีแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่วนกลยุทธ์การดำเนินงานด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตนและพฤติกรรมการบริหารจัดการ การนำทีม เสียสละส่วนตน เข้าถึงง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างการยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษาอันนำไปสู่การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ฯลฯ

2. ด้านองค์กร โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนงานรับผิดชอบและการประสานงาน การมอบหมายภารกิจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตามความถนัดของแต่ละบุคคลและองค์กร

3. ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยการพัฒนาเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร การระดมทรัพยากรเพื่อให้การระดมทรัพยากรเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลาย รวดเร็วและทันเหตุการณ์

4. ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน การยึดหลักการมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้อำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงตามความจำเป็น การควบคุมการปฏิบัติงานด้วยแผนงานหรือโครงการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและรายงาน ตลอดจนการประกาศเกียรติคุณและยกย่อง

วิธีการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาควรมีวิธีการจัดการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนและบุคคลภายนอกเพื่อร่วมระดมทรัพยากร เช่น ผู้แทนสมาคมครูและผู้ปกครอง ตัวแทนชมรมศิษย์เก่า หรือผู้แทนเครือข่ายการระดมทรัพยากร

2. จัดทำทะเบียนและบัญชีทรัพยากรเพื่อการศึกษา หากทรัพยากรเป็นเงินให้มีการนำฝากธนาคารหรือสถาบันการเงิน

3. กำหนดวิธีการรับ – จ่าย โดยยึดระเบียบการเบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณของรัฐเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

4. จัดสรรการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของการระดมทรัพยากร เช่น ทุนการศึกษา การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ การปรับปรุงหรือจัดสร้างอาคารสถานที่ การสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ ภายใต้การพิจารณาของคณะกรรมการ

5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่องโดยคณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษา

6. จัดทำสรุปและรายงานผลการใช้จ่ายทรัพยากรเพื่อการศึกษาแก่คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรเทพ โพธิ์พันธ์ และคณะ (2563 : 427 – 443) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการระดมทุน พบว่า องค์ประกอบในการระดมทุนของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระดมทุน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษามี 3 ขั้นตอน 14 องค์ประกอบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ด้านการวางแผนระดมทุน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย 3) กำหนดโครงการระดมทุน 4) แต่งตั้งคณะกรรมการและเครือข่าย 5) ตั้งงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการดำเนินการระดมทุน มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) ประชาสัมพันธ์การระดมทุน 3) แสวงหาแหล่งทุน 4) จัดกิจกรรมระดมทุน

ขั้นตอนที่ 3 กำกับติดตามและประเมินผลการระดมทุน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) กำกับติดตามการระดมทุน 2) ตอบรับการบริจาค 3) สรุปรายรับ – รายจ่ายและรายงานผล 4) นำรายได้จากการระดมทุนไปดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 5) ประกาศเกียรติคุณคณะกรรมการและผู้ให้การสนับสนุน

ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระดมทุน มี 3 ขั้นตอน 20 องค์ประกอบ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนระดมทุน มี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็น (Need Assessment) 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการระดมทุน 3) จัดทำรูปแบบรายการและประมาณการงบประมาณ 4) กำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุนและกำหนดโครงการระดมทุน 5) ศึกษาความเป็นไปได้ของแผนการระดมทุน 6) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ 7) หาผู้นำในการระดมทุน 8) แต่งตั้งที่ปรึกษาการระดมทุน 9) แต่งตั้งคณะกรรมการและอาสาสมัครระดมทุน 10) เลือกกิจกรรมระดมทุน และ 11) ตั้งงบประมาณสนับสนุนการระดมทุน

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการระดมทุน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประชาสัมพันธ์การระดมทุน 2) แสวงหาแหล่งบริจาคทุน 3) คัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่น และ 4) จำหน่ายสลากรางวัลเพื่อการกุศล

ขั้นตอนที่ 3 กำกับ ติดตามและประเมินผล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำกับติดตามผลการระดมทุน 2) ตอบรับการบริจาค 3) สรุปและแจ้งรายรับ – รายจ่าย 4) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และ 5) ประเมิน รายงาน และประชาสัมพันธ์ โดยสถานศึกษามีการแสดงภาวะผู้นำในการระดมทุน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีส่วนร่วมเป็นผู้บริจาคที่สำคัญในการระดมทุนเป็นกำลังสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวคิดและหลักของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการสถานศึกษา ประชุมวางแผนร่วมกับชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการระดมทรัพยากร จัดทำแผนและพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน 2) ขั้นการดำเนินการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างส่วนงานรับผิดชอบ การมอบหมายภารกิจแบบมีส่วนร่วม การประสานการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร แสวงหาแหล่งทุน และจัดกิจกรรมระดมทรัพยากรทางการศึกษา ตลอดจนการจัดทำทะเบียนและบัญชีทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) ขั้นกำกับติดตามและประเมินผล โดยติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง จัดทำสรุปและรายงานผลการใช้จ่ายทรัพยากรทางการศึกษาตลอดจนการประกาศเกียรติคุณและยกย่อง

ประเภทของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้แบ่งประเภทของการระดมทรัพยากรการศึกษาไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 9) กล่าวว่า ประเภทของทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรเงินทุนหรืองบประมาณ หมายถึง ปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบาล บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

2. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน

3. ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการบริหารจัดการและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. ทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นที่ดิน พื้นที่ อาณาบริเวณ ตลอดจนอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ที่ใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน

5. ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นสถานที่สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพที่มีอยู่ตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 26) ได้แบ่งประเภททรัพยากรทางการศึกษาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ทรัพยากรด้านบุคลากร หมายถึง กรรมการสถานศึกษา สมาคม ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตำรวจ บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่ ข้าราชการครู โรงเรียนอื่น พระสงฆ์ ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรที่มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาหรือมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. ทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ หมายถึง เงินที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ บุคคล ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน มูลนิธิ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

3. ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง วัตถุ เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

4. ทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง หมายถึง พื้นที่ที่เป็นดินใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนใช้ก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น อาคารเรียน อาคารประกอบ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

5. ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สถานที่หรือศูนย์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างขึ้นจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ อาจเป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนก็ได้ซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ส่งเสริมจัดกิจกรรม สร้างภาคีเครือข่าย การสร้างความสัมพันธภาพที่ดี เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

6. ทรัพยากรด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง องค์ความรู้ของบุคคล กลุ่มคน หรือศิลปวัฒนธรรม เครื่องมือเครื่องใช้พื้นบ้านที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งสถานศึกษาได้ดำเนินการสำรวจ รวบรวม ส่งเสริม จัดกิจกรรม สร้างภาคีเครือข่าย การสร้างความสัมพันธภาพที่ดี เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรบุคคล คือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภายในและบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพราะฉะนั้นในการดำเนินการในด้านการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญมากที่สุด เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยและกระบวนการบริหารในด้านอื่น ๆ ให้เกิดผลตามมา ดังนั้นสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ ทรัพยากรในรูปการเงิน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล 2) งบประมาณที่ได้จากการสนับสนุนจากองค์กรอื่น

3. ทรัพยากรทางกายภาพ เป็นทรัพยากรทางธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งทรัพยากรบางอย่างใช้แล้วสูญหายไป ทรัพยากรบางอย่างใช้แล้วสามารถสร้างขึ้นมาทดแทน หรือเกิดขึ้นมาทดแทนใหม่ได้ ดังนั้นผู้ใช้ทรัพยากรควรคำนึงถึงประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรทางกายภาพให้มากที่สุด

4. ทรัพยากรทางสังคม ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่มีความเชื่อ ความคิดเห็นต่อสิ่งที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีคุณค่าประโยชน์ที่ได้สั่งสมประสบการณ์และถ่ายทอดสืบต่อกันมา

5. ทรัพยากรสารสนเทศ ประเภทของสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 1) สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการ เป็นสารสนเทศในระดับปฏิบัติการที่มีหน้าที่ตามภารกิจหลัก 2) สารสนเทศเพื่อการจัดการ เป็นสารสนเทศในระดับบริหารจัดการ ควบคุมดูแลการทำงานให้การปฏิบัติการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย และ 3) สารสนเทศเพื่อกำหนดนโยบายและแผน

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การแสวงหาและรวบรวมปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 3 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาด้านบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ได้แก่ บิดามารดา หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตัวเทนองค์กรต่าง ๆ ผู้แทนด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ผู้แทนของรัฐบาล คณะกรรมการสถานศึกษาและ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน เป็นต้น

2. ทรัพยากรการเงิน หมายถึง ปัจจัยด้านเงินทุนที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้มาจากสนับสนุนของรัฐ เรียกว่า เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณเป็นเงินรายได้ที่มาจากการเก็บเงินบำรุงการศึกษา เงินที่ได้มาจากการบริจาค หรือเงินจากแหล่งอื่น เพื่อนำไปใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาทรัพยากร

3. ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาที่มีลักษณะเป็นสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุหรือชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้ในการศึกษา วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอำนาจเจริญ

ในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ วิทยุเทป โทรทัศน์ รวมทั้งเหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สมพิศ ใช้เฮ็ง และคณะ (2556 : 23) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านการเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรด้านอาคารสถานที่

อำพล ราวกลาง และเสาวนี ตรีพุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรเงินทุน 2) ทรัพยากรบุคคล 3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 4) ทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และ 5) ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้

วิชญ์ภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์ (2558 : 130) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร (Man) 2) ด้านงบประมาณ (Money) และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

สุภิญญา เทียนขาว (2558 : 55) กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรด้านบุคคล 2) ทรัพยากรด้านเงิน 3) ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรด้านการจัดการ

พิสิษฐ ภู่รอด (2559 : 19) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) บุคคล 2) วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ สิ่งพิมพ์แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ และ 3) งบประมาณหรือเงิน

กนกพร แสนสุขสม (2561 : 59) ได้ศึกษาทรัพยากรที่เป็นเงิน เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีความยืดหยุ่นมากที่สุดสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่น ๆ โดยแหล่งที่มาของเงินทุนประกอบด้วย 3 แหล่ง ดังนี้

1. เงินช่วยเหลือ คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินภาครัฐหรือเอกชนในรูปแบบเงินช่วยเหลือที่อาจจะมีสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างองค์กรที่ให้เงินช่วยเหลือกับสถาบันการศึกษา

2. เงินบริจาค คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินบริจาคจากบุคคล องค์กร ชุมชน ภาครัฐ รวมถึงโครงการระดมทุนของสถาบันการศึกษา

3. เงินที่ได้มาจากการหารายได้ด้วยตนเอง คือ รายได้ที่สถาบันการศึกษาสามารถหาได้จากผลิตภัณฑ์และบริการที่หาได้จากสถาบันการศึกษาเองไม่นับรวมค่าใช้จ่ายรายหัวที่รัฐบาลจัดสรรมาให้

พิณสุดา สิริธรังศรี (2562 : 5) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการศึกษาประกอบด้วย ทรัพยากรที่เป็นตัวเงิน และทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ บุคคล ภูมิปัญญา แรงงาน ความรู้ เทคโนโลยี / นวัตกรรม สื่อการเรียน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องแต่งกาย ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ ฯลฯ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอำไพพรรณี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 15) ได้กำหนดทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ประการ หรือ “4M’s” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการลงทุนในทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7) ได้แบ่งประเภทของทรัพยากรตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เพื่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจในทุกระดับ

2. ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ ที่ดิน (Land) เครื่องอำนวยความสะดวก (Facilities) เครื่องมือ (Equipment) วัสดุหรือพลังงาน (Materials or Energy)

3. ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้

4. ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) ความรู้ (Knowledge) และครุภัณฑ์ (Software) อุปกรณ์ (Hardware)

จากแนวคิดที่กล่าวมานั้น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงินและทรัพยากรที่มิใช่ตัวเงิน เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปของประเภทการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประเภทการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

นักวิชาการ / ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
1) ด้านทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	11
2) ด้านทรัพยากรทางการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
3) ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	10
4) ด้านทรัพยากรที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	✓	✓			✓	✓								4
5) ด้านทรัพยากรแหล่งเรียนรู้	✓	✓				✓								3
6) ด้านทรัพยากรทางกายภาพ			✓						✓				✓	3
7) ด้านทรัพยากรทางสังคม			✓											1
8) ด้านทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงิน											✓			1
9) ด้านทรัพยากรด้านการจัดการ								✓				✓		2
10) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น		✓												1

หมายเหตุ [1] พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 9), [2] วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 26), [3] จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126), [4] ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 26 – 90), [5] สมพิศ ใช้เฮ็ง และคณะ (2556 : 23), [6] อำพล ราวกลาง และเสาวนี ตรีพุทธรัตน์ (2556 : 245 – 246), [7] วิชญ์ภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์ (2558 : 130), [8] สุภิญญา เทียนขาว (2558 : 55), [9] พิสิษฐ ภู่รอด (2559 : 19), [10] กนกพร แสนสุขสม (2561 : 59), [11] พิณสุดา สิริธรังศรี (2562 : 5), [12] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 ก : 15), [13] เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7)

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มี 10 ด้าน เมื่อพิจารณาความถี่ของแต่ละด้าน สรุปได้ว่า มีการระดมทรัพยากร 3 ด้านที่มีความถี่สูงจำนวน 10 – 13 ความถี่ คือ 1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน 2. ด้านทรัพยากรบุคคล 3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ดังนั้น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน 2. ด้านทรัพยากรบุคคล 3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7) กล่าวว่า ทรัพยากรการเงิน ได้แก่ เงิน และสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถใช้แทนเงินได้

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 333 – 340) กล่าวว่า ทรัพยากรเงินทุนหรืองบประมาณ หมายถึง ปัจจัยเงินทุนหรืองบประมาณที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ รัฐบาล บุคคล ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการ เพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านเงินทุนหรืองบประมาณ คือ โรงเรียนดำเนินการระดมเงินทุนหรืองบประมาณด้วยวิธีการหรือกิจกรรมที่หลากหลายจากบุคคล ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันทางสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อระเบียบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ และมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 26, 168 – 169) กล่าวว่า ทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ หมายถึง เงินที่สถานศึกษาได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ บุคคล ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน มูลนิธิ สถาบันศาสนาและสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา และกิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ด้านการเงินหรืองบประมาณ ประกอบด้วย 1) จัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ 2) ขอรับการบริจาคเงินจากผู้มีจิตศรัทธา 3) จัดหาเงินบริจาคจากชุมชนและแหล่งเงินทุนต่าง ๆ 4) ระดมผ่านสื่อ ICT และ 5) ร่วมมือกับกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่นและบุคลากรอื่น ๆ จัดกิจกรรมหาเงินสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ ทรัพยากรในรูปการเงินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล 2) งบประมาณที่ได้จากการสนับสนุนจากองค์กรอื่น

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า ทรัพยากรการเงิน หมายถึง ปัจจัยด้านเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาซึ่งได้มาจากการสนับสนุนของรัฐ เรียกว่า เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ เป็นเงินรายได้ที่มาจากการเก็บเงินบำรุงการศึกษา เงินที่ได้มาจากการบริจาค หรือเงินจากแหล่งอื่นเพื่อนำไปใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา

กนกพร แสนสุขสม (2562 : 59) ได้ศึกษาทรัพยากรที่เป็นเงิน เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีความยืดหยุ่นมากที่สุดสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่น ๆ โดยแหล่งที่มาของเงินทุนประกอบด้วย 3 แหล่ง คือ 1) เงินช่วยเหลือ คือ รายได้ที่ได้รับจากเงินภาครัฐหรือเอกชนในรูปแบบเงินช่วยเหลือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ที่อาจจะมีสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างองค์กรที่ให้เงินช่วยเหลือกับสถาบันการศึกษา 2) เงินบริจาค คือ รายได้ที่ ได้รับจากเงินบริจาคจากบุคคล องค์กร ชุมชน ภาครัฐ รวมถึงโครงการระดมทุนของสถาบันการศึกษา3) เงินที่ได้มาจากการหารายได้ด้วยตนเอง คือ รายได้ที่สถาบันการศึกษาสามารถหาได้จากผลิตภัณฑ์และบริการที่หาได้จากสถาบันการศึกษาเองไม่นับรวมค่าใช้จ่ายรายหัวที่รัฐบาลจัดสรรมา

สรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ มีการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากผู้มีจิตศรัทธา มีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ สร้างความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหาเงินทุน มีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียน มีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการจัดหารายได้จากการให้บริการทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน

2. ด้านทรัพยากรบุคคล

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกระดับ

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 333 – 340) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาด้านบุคลากรที่เป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สถานศึกษาได้รับความอนุเคราะห์มาถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน โดยกลยุทธ์การระดมทรัพยากรด้านบุคคล ประกอบด้วย 1) สร้างเครือข่ายครู ภูมิปัญญาชาวบ้านในชุมชนเขตบริการของโรงเรียน 2) ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการปฏิบัติกิจกรรมตามประเพณี และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ 3) เครือข่ายครูภูมิปัญญาชาวบ้านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่นักเรียน 4) โรงเรียนกำหนดแผนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้บุคลากรในชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5) สร้างเครือข่ายพัฒนาเยาวชนในท้องถิ่นให้รู้จักสำนึกรักในบ้านเกิด และห่างไกลยาเสพติด 6) มีแผนการพัฒนาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 8) ตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและทุกคนมีส่วนร่วม 9) เชิญบุคคลผู้ปกครอง ศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือการประกอบอาชีพมาเล่าประสบการณ์ให้นักเรียนได้รับฟัง 10) ยกย่องเชิดชูบุคคลที่เป็นตัวอย่างที่ดีในชุมชนในโอกาสต่าง ๆ 11) ครูและผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และเป็นที่น่าเชื่อถือในชุมชนบุคลากร 12) มีแผนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด 13) ให้ชุมชน ผู้ปกครอง

มีส่วนร่วมในการวางแผนการสรรหาและพัฒนา 14) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง 15) กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน 16) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร 17) ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและความถนัด 18) จัดทำทำเนียบบุคคลสำคัญ วิทยากรภูมิปัญญาไทย ปราชญ์ชาวบ้านอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 19) เชิญบุคคลสำคัญมาแสดงปาฐกถาให้นักเรียนได้รับฟังในโอกาสต่างๆ 20) จัดทำอัตชีวประวัติของบุคคลตัวอย่างทั้งในและต่างประเทศให้นักเรียนได้ศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 21) พัฒนาเครือข่ายวิทยากรภูมิปัญญาไทยหรือปราชญ์ชาวบ้านทุกหมู่บ้านในเขตบริการ 22) ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายวิทยากรภูมิปัญญาไทย 23) เชิญวิทยากรในเครือข่ายครูภูมิปัญญาไทยมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านบุคลากร หมายถึง กรรมการสถานศึกษา สมาคม ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตำรวจ บุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่ ข้าราชการครูโรงเรียนอื่น พระสงฆ์ ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรที่มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาหรือมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยกิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ประสานพระวิทยากรให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ขอความร่วมมือผู้นำท้องถิ่นและชุมชนร่วมงานสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม 3) เรียนเชิญกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการจัดการศึกษา 4) ขอรับการสนับสนุนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ขอความอนุเคราะห์แพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจและดูแลรักษาสุขภาพ 6) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและเชิญชวนร่วมพัฒนาการศึกษา

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพราะฉะนั้นในการดำเนินการในด้านการระดมทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญมากที่สุด เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยและกระบวนการบริหารในด้านอื่น ๆ ให้เกิดผลตามมา ดังนั้นสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและระดมทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาด้านบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่อยู่ภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้

ความอนุคราะห์ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ได้แก่ บิดามารดา หรือผู้ปกครองนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถ ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ ครูอาจารย์โรงเรียนอื่น ผู้นำท้องถิ่นด้านการปกครอง ผู้นำศาสนา ผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตัวแทนองค์กรต่าง ๆ ผู้แทนด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ผู้แทนของรัฐบาล คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการสรรหาขอความร่วมมือและประสานงานบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญในชุมชน แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำรวจ ทหาร ศึกษานิเทศก์ พระสงฆ์ ผู้ปกครอง ตลอดจนเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี

เบนเดอร์ (Bender. 1983 : 6 – 7) กล่าวว่า ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) ความรู้ (Knowledge) และครุภัณฑ์ (Software) อุปกรณ์ (Hardware)

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 333 – 340) กล่าวว่า ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการบริหารจัดการและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากแหล่งต่าง ๆ 2) กำหนดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 3) ผู้ปกครอง บุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายศิษย์เก่า มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 4) กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 5) จัดหาและใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าที่สุด สนับสนุนงบประมาณในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) จัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ผลงานนักเรียนและโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ 7) ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและสื่อในการประชาสัมพันธ์ผลงาน 8) นักเรียนและครูร่วมกันเผยแพร่ผลงานด้วยวิธีการและสื่อที่หลากหลาย 9) สนับสนุนประชาชนให้เห็นด้วยกับกฎหมายที่ว่าด้วยภาษีเพื่อการศึกษาโดยเฉพาะ 10) เข้าพบปะกับนักการเมืองในแต่ละระดับเพื่อแสดงเหตุผลและขอรับการสนับสนุน

ด้านแนวคิดในการตรากฎหมายภาษีเพื่อการศึกษา 11) นำเสนอแนวคิดกฎหมายภาษีเพื่อการศึกษาในเวทีต่าง ๆ ตามโอกาสที่เอื้ออำนวยเพื่อหาแนวร่วมอุดมการณ์ 12) สร้างเครือข่ายพัฒนาผู้เรียนที่เข้มแข็ง 13) เครือข่ายพัฒนาผู้เรียนร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 14) สร้างโรงเรียนให้เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ 15) จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ 16) พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 17) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้บริการแก่ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 18) โรงเรียนและชุมชนร่วมกันวางแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 19) แต่งตั้งทีมงานเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 20) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับให้บริการนักเรียน และชุมชน 21) ชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 22) จัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี และ 23) กำหนดกิจกรรมเพื่อรับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่หลากหลายและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 26) กล่าวว่า ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง วัตถุ เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ กิจกรรมการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา ด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร 2) แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ด้วยวิธีการและโอกาสที่หลากหลาย 3) ใช้ Social Network ในการระดมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี 4) ยกย่องผู้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณและเทคโนโลยีให้เป็นที่รับรู้ทั่วไป 5) จัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากแหล่งทรัพยากร

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 109 – 126) กล่าวว่า ทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 1) สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติการ เป็นสารสนเทศในระดับปฏิบัติการที่มีหน้าที่ตามภารกิจหลัก 2) สารสนเทศเพื่อการจัดการ เป็นสารสนเทศในระดับบริหารจัดการควบคุมดูแลการทำงานให้การปฏิบัติการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมาย และ 3) สารสนเทศเพื่อกำหนดนโยบายและแผน

ภานุมาศ เฉลยนาค (2556 : 26 – 90) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนการศึกษาที่มีลักษณะเป็นสิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุหรือชิ้นส่วนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประกอบเป็นสิ่งของที่ใช้

ในการศึกษา วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือคอมพิวเตอร์ วิทยุเทป โทรทัศน์ รวมทั้งเหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ ประชุมวางแผนเพื่อหาแหล่งสนันสนุน แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุนเพื่อให้ได้มาซึ่งครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ตัวแปรการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปนิยามของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ได้ว่า การที่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีวิธีการบริหารจัดการหรือกิจกรรมที่มีการรวมตัวกันแสวงหาและรวบรวมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากการชักชวนบุคคลหรือองค์กรเข้าร่วมจัดโครงการ / กิจกรรม โดยอาศัยความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งทรัพยากรที่เป็นเงินและทรัพยากรที่มิใช่ตัวเงิน สำหรับนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน

1. ด้านทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ มีการขอรับการสนับสนุนเงินทุนจากผู้มีจิตศรัทธา มีวิธีการจัดหาเงินทุนจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ สร้างความร่วมมือในการจัดกิจกรรมหาเงินทุน มีการจัดหาเงินทุนการศึกษาให้กับนักเรียน มีการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการจัดหารายได้จากการให้บริการทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการเงิน

2. ด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการสรรหา ขอความร่วมมือและประสานงานบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญในชุมชน แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ตำรวจ ทหาร ศึกษานิเทศก์ พระสงฆ์ ผู้ปกครอง ตลอดจนเครือข่ายแลกเปลี่ยนผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในด้านต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

3. ด้านทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ดำเนินการจัดทำโครงการ ประชาสัมพันธ์ ประชุมวางแผนเพื่อหาแหล่งสนันสนุน แสวงหาผู้ให้การสนับสนุนรายใหม่ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการขอรับการสนับสนุน เพื่อให้ได้มาซึ่งครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของสถานศึกษา

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และประกาศที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (18 สิงหาคม 2553) เป็นต้นไป ต่อมาได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ 62 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 39 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 1 – 65)

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มุ่งสู่ Thailand 4.0

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องงานวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ข้อที่ 2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการผลิต จัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ข้อที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ประกอบด้วย 2.1 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น และ 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง เช่น การพัฒนาคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศ (Distance learning information technology : DLIT) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Television : DLTV)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ข้อที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีบริหารจัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบ “3L 7s Model” โดยมีองค์ประกอบ คือ 3L ได้แก่ 1) Leader Organization : ผู้นำแห่งการเรียนรู้ 2) Learning Organization : องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) Learner Organization : บุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 7S Strategic Management : การบริหารงานเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) Strategy มีการจัดทำแผนและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ได้แก่ 1. Strategic planning : การวางแผนกลยุทธ์ 2. Strategic implementation : การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3. Strategic evaluation : การประเมินกลยุทธ์ 2) Standard มีเป้าหมายการทำงานสู่คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดทั้งมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ 3) Support & Service มีการสนับสนุนปัจจัยบริหารอย่างเหมาะสม และบริการทั่วถึงมีประสิทธิภาพ 4) Staff ความเข้มแข็ง และศักยภาพของทีมงาน 5) System มีกระบวนการทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน 6) Smart บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและองค์กรมีความเป็นเลิศ 7) Satisfaction ระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีพันธกิจหลักในการมุ่งเน้นการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ให้การส่งเสริมทรัพยากรทางการเงิน โดยการวิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป แจ้งการจัดสรรงบประมาณ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา เพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เป็นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังปรากฏในกลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ข้อที่ 2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับเด็กด้อยโอกาส สนับสนุนทรัพยากร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านเทคโนโลยีโดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ยังมีหน้าที่ในการประสานการระดมทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ในส่วนของทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในข้อที่ 2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ โดยให้การสนับสนุนการผลิต จัดหา และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ และการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรบุคคล ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ข้อที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จะมีการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา แต่ก็ยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังมีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษา เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากภาครัฐนั้นไม่เพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขนาดเล็ก จากข้อมูลด้านขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากถึง 20 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 13 แห่ง ขนาดใหญ่ จำนวน 4 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกันไปด้วย นอกนี้จากข้อมูลด้านโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปีการศึกษา 2562 มีนักเรียนออกกลางคัน ร้อยละ 0.04 สาเหตุส่วนใหญ่มาจากนักเรียนมีฐานะยากจน และปัญหาครอบครัว ข้อมูลนักเรียนด้อยโอกาส ปีการศึกษา 2563 พบว่า มีเด็กยากจน ร้อยละ 22.57 เด็กกำพร้า ร้อยละ 0.17 และเด็กที่ต้องทำงานและรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 0.02 รวมถึงมีนักเรียนพิการเรียนร่วม ร้อยละ 1.47 ประกอบด้วย นักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านต่าง ๆ เช่น มีปัญหาด้านการเรียนรู้ พฤติกรรม อารมณ์ออทิสติก และพิการซ้ำซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. 2564 : 10 – 24) นักเรียนกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมด้านการศึกษาเป็นพิเศษ เพื่อให้มีโอกาส รวมทั้งมีปัจจัยด้านทรัพยากรการสำหรับใช้ในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ปัญหาของการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่งหรือทุกด้าน

ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

ในการวิจัยนี้จะเป็นองค์ความรู้ในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน สังคมและประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

พรีดดี้ และคณะ (Preedy and et al. 2003 : 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์และสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์การ ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้าทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ ตำแหน่งขององค์การ โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร และการสร้างความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

วิดาเวอร์ และโคเฮน (Vidaver and Cohen. 2007 : 278 – 304) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน มีสมรรถนะในการบริหารจัดการที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถถ่ายทอดไปสู่ฝ่ายงานต่าง ๆ ภายใต้การสร้างเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างหรือเพิ่มความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

สโคเมกเกอร์ และคณะ (Schoemaker and et al. 2013 : 1 – 5) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของบริษัทหลายแห่ง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 6 ประการ คือ การคาดการณ์อนาคต การบริหารความเสี่ยง การมีทักษะกระบวนการคิด การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างทักษะทางการเรียนรู้ ผลการวัดทักษะ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้ การมีทักษะกระบวนการคิด การบริหารความเสี่ยง การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร การคาดการณ์อนาคต การสร้างทักษะทางการเรียนรู้ และการตัดสินใจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

กำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีทักษะเด่นในด้านหนึ่งไม่สามารถทดแทนทักษะที่อ่อนด้อยด้านอื่นได้โดยง่าย จึงสรุปว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะทั้ง 6 ด้าน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

เซอร์เว็ท (Servet and et al. 2020 : 399 – 426) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของครู มหาวิทยาลัยบาสเคนท์ (Baskent University) ประเทศตุรกี พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ จากผลการวิจัยพบว่า การรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำเป็นตัวทำนายพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการบริหารอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มระดับความรู้รอบตัว การรู้เทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ

เรซซาน และเซอร์เวต (Rezzan and Servet. 2021 : 105 – 126) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับความผูกพันธ์ต่อองค์กรของครู พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำในมิติย่อย คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันธ์ต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูมีแนวโน้มที่จะพัฒนามากขึ้นตามคุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ซึ่งบทบาทด้านความคิดที่เห็นได้ชัดเจนของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การคาดการณ์อนาคต การบริหารความเสี่ยง การมีทักษะกระบวนการคิด การตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ และการสร้างทักษะทางการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

งานวิจัยในประเทศ

พัชรกฤษฎิ์ พวงนิล (2553 : 71 – 257) ได้ศึกษากลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ภาวะผู้นำ การกำหนดประเด็นเพื่อขอรับการสนับสนุน แหล่งของทุนที่บริจาค การจัดระบบการทำงาน การประชาสัมพันธ์ งบประมาณ การรณรงค์บริจาคประจำปีกับการรณรงค์บริจาคพิเศษ และการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชี้แจงได้ ส่วนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลไกด้านองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การประสานงาน การมอบหมายภารกิจ ระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส และกลไกด้านบุคคล คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องสอดประสานและเชื่อมโยงกัน เพื่อความมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และกลไกด้านการบริหารจัดการคือ การยึดหลักการมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึงตามความจำเป็น การให้อำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ การควบคุมการปฏิบัติงานด้วยแผนงานหรือโครงการ ซึ่งจะต้องสอดประสานและเชื่อมกันเพื่อความมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการระดมทรัพยากรเพื่อการ

ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์ และนพดล เจนอักษร (2554 : 183 – 191) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วรวุฒิ แสงนาก (2555 : 182 – 192) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภาณุมาศ เฉลยนาค (2556 : 365 – 368) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า การศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาด้านการระดมทรัพยากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน เพื่อให้รู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จะช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

จันทิมา อัชชะสวัสดิ์ (2556 : 239 – 252) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารทรัพยากร ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความศรัทธา แรงจูงใจ กฎหมายและประชาสัมพันธ์ ซึ่งการสร้างศรัทธาในการระดมทรัพยากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องกระทำโดยผู้บริหาร ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำ และการบริหารทรัพยากร เพราะจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติในด้านอื่น ๆ ดีขึ้นตามมา คือ กฎหมาย แรงจูงใจ การประชาสัมพันธ์ และอื่น ๆ ซึ่งทุกด้านมีอิทธิพลหรือส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความศรัทธาในการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ คือ การร่วมกันศึกษาข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน วางแผนการระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จของการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษา

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557 : 10 – 11) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ

ณิฐชานันท์ รุจิราภัทรสิทธิ์ และนุชนรา รัตนศิระประภา (2557 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 พบว่า การดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุภิญญา เทียนขาว (2558 : 52 – 62) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเคียนซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปริยกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561 : 11 – 12) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พจนันทน์ จารุเลิศพิสุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562 : 258) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิณสุดา สิริธรังศรี (2562 : 1 – 16) ได้ศึกษาเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนที่ดี การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การมีบุคคล องค์กรและหน่วยงานสนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี ซึ่งการบริหารทรัพยากรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนแนวทางการส่งเสริมระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาระดับสถานศึกษา คือ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลไกด้านองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การประสานงาน การมอบหมายภารกิจ ระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบมีความโปร่งใส และกลไกด้านบุคคล คือ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ซึ่งจะต้องสอดประสานและเชื่อมโยงกันเพื่อความมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

อังศุมาลิน กุลฉวะ และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2562 : 60) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

พรเทพ โพธิ์พันธุ์ และคณะ (2563 : 427 – 433) ได้ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติที่ดีในการระดมทุนเพื่อการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การระดมทุนในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

ขัตติยา ด้วงสำราญ (2564 : 501 – 512) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอำนาจเจริญ

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เนื่องจากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แล้วการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ความศรัทธา แรงจูงใจ กฎหมาย การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการติดตามและประเมินผล ซึ่งจะต้องสอดประสานและเชื่อมกันเพื่อความมีประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการสร้างการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และภาคีเครือข่ายย่อมจะทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษาสูง

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี