

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

ขวัญใจ ทิพย์เสภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1

ขวัญใจ ทิพย์เสภา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMWORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

KWANJAI TIPSEPA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ชื่อนักศึกษา	: ขวัญใจ ทิพย์เสภา
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
พุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.	: ดร. สันติ อุนจะนำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศริน มนูญผล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

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

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

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Strategic Leadership of School Administrator that Affects the Teamwork of Government Teachers of the Nakhon Si Thammara Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Kwanjai Tipsepa
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot
Co - Advisor	:	Dr. Santi Aunjanam

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

Dean of Faculty of Education .....P. S. Sadhan.....
(Phrakrusriveerakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Kassarin Manunphon)

Member (Advisor) .....Tippamas Sawetworachot.....
(Asst.Prof.Dr.Tippamas Sawetworachot)

Member/Co-Advisor .....Santi.....
(Dr.Santi Aunjanam)

Member .....Supattara Pusitrattanavalee.....
(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member .....werayut chatakan.....
(Assoc.Prof.Dr.Werayut Chatakan)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**ขวัญใจ ทิพย์เสภา**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**บริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. สันติ อุนจะนำ**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือแบบสอบถาม มีค่า IOC 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชราช เขต 1 พบว่าตัว

พยากรณ์ดีที่สุดคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .

สามารถสร้างสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y = .144 + .107(X_1) + .446\ (X_2) + .125\ (X_4) + .450\ (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 9.183 + .113\ (X_1) + .424\ (X_2) + .126\ (X_4) + .68\ (X_5)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์,การทำงานเป็นทีม,ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	**:**	**Strategic Leadership of School Administrator that Affects the Teamwork of Government Teachers of the Nakhon Si Thammara Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	**:**	**Kwanjai Tipsepa**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Anno Domini	**:**	**2023**
Advisor	**:**	**Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetworachot**
Co - Advisor	**:**	**Dr. Santi Aunjanam**

This dissertation aims as follows : 1)To study the level of strategic leadership of school administrators, 2)to study the level teacher teamwork, 3) to study the relationship between strategic leadership of school administrators and teacher teamwork, 4)to find predictors for predicting the impact of school administrators' strategic leadership on teacher teamwork. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1, the sample size was determined by using the Krejcie and Morgan table. The sample group was 278 people. The research tool was a questionnaire IOC 0.67-1.00 Reliability.982. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage value. mean, standard deviation and the Pearson correlation coefficient

The results showed that :

1) Strategic Leadership Level of School Administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area office1 found that the level of strategic leadership of administrators was at a high level.

2) A study of the level of teamwork of teachers Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary educational Service Area office 1, it was found that the level of teamwork of teachers at a high level.

3) The results of multiple regression analysis of school administrators' strategic leadership affecting teacher teamwork Under Nakhon Si Thammarat Educational Service Area Office 1, it was found that the best predictor was human resource development. to the teamwork of teachers as Statistically significant at the .05 level.

The equation in terms of raw score and standard score is as follows.

Forecasting equation in raw score form

$$y = .144 + .107(X_1) + .446 (X_2) + .125 (X_4) + .450 (X_5)$$

The forecasting equation in the form of standard scores is as follows:

$$\hat{Z} = 9.183 + .113 (X_1) + .424 (X_2) + .126 (X_4) + .68 (X_5)$$

Keywords: Strategic Leadership, Teamwork, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณ ไว้ ณ ที่นี้ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี และนายวีระชาย กำเนิดมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท้ายสำเภา ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลไปใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารจัดทำวิทยานิพนธ์ กรุณาอำนวยความสะดวก ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นปีการศึกษา 2564 ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และความร่วมมือตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัยทุกท่าน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขวัญใจ ทิพย์เสภา

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **การพัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **กันต์กนิษฐ์ แสนบุญยืน**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรัญญา แสงอัมพร**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) ร่างรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 304 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยภาพรวมรูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลการวิจัยพบว่า:

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

2. รูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการจัดการเรียนรู้ (2) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (3) สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และ (4) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในร้อยละ 96.23

คำสำคัญ : การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารจัดการและการเรียนรู้,รูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**The Development of using Information Technologies Model for Management and Learning of School under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Kankanis Sanboonyuen**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Thesis Advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Tipamas Sawetworachote**
Associate advisor	:	**Assoc. Prof. Dr. Saranya Sangamporn**

The objectives of this research were to 1) study the state of using information technology for management and learning of educational institutions under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, 2) draft a model for using information technology for management and learning of educational institutions under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1, and 3) evaluate the appropriateness and feasibility for using information technology model for management and learning of educational institutions under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research consisted of three steps: Step 1 was studying the state of using information technology for management and learning of educational institutions from 304 students. A multi-stage stratified random sampling method was employed and the research tool was the questionnaires with the reliability of 0.85. Data were analyzed using basic statistics: mean and standard deviation. Step 2 was model development of using information technology for management and learning of educational institutions. A group discussion of five experts was applied for this step. Step 3 was the evaluation of information technology model for management and learning of educational institutions. The experts were nine educational institute administrators selected by purposive sampling. The tool used for this step was the evaluation form to check the suitability and feasibility of the model. Overall, the model had appropriateness and feasibility.

The research showed that:

1. Conditions of using information technology for management and learning of educational institutions in overall and each aspect were at a high level. The aspects' averages listed in descending order were as follows: information technology for learning management, promotion of learning management, creating an atmosphere to promote the learning, and promoting and supporting the use of media and learning resources.

2. The model of using information technology for management and learning of educational institutions was composed of four components: (1) Information technology for learning management, (2) Promotion of learning management, (3) Creating an atmosphere to promote the learning, and (4) Promoting and supporting the use of media and learning resources.

3. The evaluation's result revealed that using information technology model for management and learning of educational institutions had the appropriateness and feasibility at 96.23 percent.

Keywords: Using of information technology, Management and Learning, Model of using information technology for educational institutions

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญแผนภาพ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2

1.3 คำถามการวิจัย..... 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... **7**

2.1. แนวคิดของภาวะผู้นำและทฤษฎีของภาวะผู้นำ..... 8

2.2 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์..... 16

2.3. แนวคิดเกี่ยวผู้บริหารสถานศึกษา..... 39

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม..... 44

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1..... 63

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 67

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 75

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... **76**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 76

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 77

3.3 การสร้างเครื่องมือ..... 78

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
	3.5 การวิเคราะข้อมูล	80
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	81
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**86**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
	4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	87
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**111**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	111
	5.2 อภิปรายผล	115
	5.3 ข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม		**123**
ภาคผนวก		**131**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	132
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	133
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)	138
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	140
	ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	142
	ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	151
	ภาคผนวก ช ผลการหาค่าความเชื่อมัน (Reliability)	161
ประวัติผู้วิจัย		**167**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากหลักแนวคิดของนักวิชาการ.....	53
3.1	3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	88
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	88
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	89
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์สอน.....	89
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.....	90
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านกำหนดวิสัยทัศน์	91
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านกำหนดกลยุทธ์	92
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.....	93
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	94
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการพัฒนาทรัพยากร.....	95
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่	97
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	98
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน	99
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	100
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการการทำงาน	101
4.17	แสดงค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	102
4.18	แสดงค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่	104
4.19	แสดงค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การมีเป้าหมายร่วมกัน	105
4.20	แสดงค่าประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1ความไว้ใจซึ่งกันและกัน	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	107
4.22	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	108
4.23	การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณ	109
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	110

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	75

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งทั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ทุกท่าน

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดี แด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

กันต์กนิษฐ์ แสนบุญยืน

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ค่อนข้างมากทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษา เมื่อกล่าวถึงการศึกษาซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ภาวะการแข่งขันเกิดขึ้นทุกองค์กร ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือการพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารที่ดีควรมีรูปแบบผู้นำหลากหลายรูปแบบและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ก็เป็นผู้นำอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าทั้งสองอย่างนี้จะมีความสัมพันธ์ คือ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีหน้าที่ในการกำกับดูแล ตรวจสอบให้การช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านและต้องมีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่บุคคลากร และภาวะผู้นำมีลักษณะที่ครอบคลุมกันหลายๆ เรื่อง หลายๆ องค์ประกอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์ลักษณะของการใช้อำนาจหรือการส่งผลกระทบต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งโดยรวมแล้วมีจุดมุ่งหมายหลักก็คือ เพื่อความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีศาสตร์และศิลป์ ลักษณะผู้นำก็จะมีอยู่หลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบก็มีลักษะที่แตกต่างกันออกไป ผู้นำในองค์กรสามารถที่จะนำรูปแบบภาวะผู้นำหลาย ๆ รูปแบบไปปรับใช้บริหารงานให้เหมาะสม โดยรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความต้องการของคนในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จสถานศึกษาหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 11, 2560 , หน้า 10)

นอกจากภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยที่สำคัญแล้ว บุคลากรในองค์กรก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่าผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญหลักในองค์กรเพราะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือบุคคลากรทั้งสองส่วนนี้ด้วยเป็นสิ่งที่มีความพันธ์ที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำในองค์กรควรมีทัศนคติหรือคำพูดใด ๆ ที่เป็นการสร้างแรงกระตุ้นและแรงบันดาลใจให้กับบุคคลากรอย่างสม่ำเสมอสร้างบรรยากาศเป็นมิตร ฉันท์พี่น้อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานในองค์กรมีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงกล

ยุทธ์มีส่วนช่วยในการผลักดันในการทำงานเป็นทีมซึ่งในการทำงานในองค์กรจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่ดีและการทำงานที่เป็นทีมเพราะทั้ง 2 ส่วนนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง ในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการในการทำงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันและสุดท้ายก็จะเกิดผลดีที่ดีกับองค์กรนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตามที่ทุกคนได้คาดหวังและตั้งใจไว้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อจะได้นำไปพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษาให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและการบริหารจัดการในองค์กรโดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นทีมบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาและองค์กรสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

4.เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เป็นไปในทิศทางใด

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีตัวแปรใดเป็นตัวแปรพยากรณ์

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 มีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ตัวแปรต้น

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์
   1.2 การกำหนดกลยุทธ์
   1.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
   1.4 วัฒนธรรมองค์กร
   1.5 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การทำงานเป็นทีมของครู

ตัวแปรตาม

   2.1 ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่
   2.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน
   2.3 ความไว้ใจซึ่งกันและกัน
   2.4 การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย
   2.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,069 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 278 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งขั้นภูมิ

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.การกำหนดวิสัยทัศน์

2.การกำหนดกลยุทธ์

3.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

4.วัฒนธรรมองค์กร

5.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ประกอบด้วย

1.ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

2.การมีเป้าหมายร่วมกัน

3.ความไว้ใจซึ่งกันและกัน

4.การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

5.การมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยนิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนด ทิศทาง สร้างแรงบรรดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีและนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์สิ่งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่เป็นจริงมองเห็นได้ชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรจะต้องทำบรรลุเป้าหมายนั้น

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกก่อนที่ จะมีการจัดทำโครงการ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOTเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทาง เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นรูปธรรมมีความมุ่งมั่นและมีพันธะผูกพันกำหนดวิธีการควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานความ เข้าใจ ความคิด ศีลธรรม ประเพณีและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรนั้น รวมทั้งการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

การพัฒนาทรัพยากร หมายถึง กระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้น การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคล และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การเป็นการเน้นเพื่อการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์การรวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกันและพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีองค์ประกอบดังนี้

การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายเดียวกันเพื่อดำเนินงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ความไว้ใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจเคารพนับถือซึ่งกันและกันส่งผลให้การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วม ตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ หมายถึง การที่องค์การมีการกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบโดยการผสมผสานความแตกต่างของความรู้ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยการวิเคราะห์หาจุดสมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีมให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแล บริหารงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครู หมายถึง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

2. ทำให้ทราบถึงระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.4 คุณลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.5 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.3 แนวคิดเกี่ยวผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2.4.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.4.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานงานภายในองค์กร และมีส่วนในการที่จะทำให้บุคลากรในองค์ยอมรับและปฏิบัติตาม และบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและพาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ซึ่งภาวะผู้นำมีทักษะทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

คมกฤช พรหมฉิน (2560,หน้า 30) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพของความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

พิมลพรรณ เพชราสมบัติ (2560, หน้า2-3) ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการและการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อบุคคลอื่น

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560,หน้า 20) ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำจะต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆและต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

สมทรง นัทธีศรี (2561 ,หน้า 31) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ หรือกระบวนการที่บุคคลพยายามใช้อิทธิพลต่าง ๆ โน้มน้าว กระตุ้น ชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้ ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการช่วยแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561,หน้า 28) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการภายในกลุ่มซึ่งต้องอาศัย อิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำ กระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซาฝีนะ แอหลัง (2561,หน้า 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัว ของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่ตนเอง มีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจจการยอมรับจากกลุ่ม แสดง พฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

เตือนใจ สุนุกูล (2562,หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตื้อรื้อร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562,หน้า 21) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทนกล้าตัดสินใจแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

วิศรุต มาเจริญ (2563,หน้า 23) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ทิพย์สุคนธ์ บุญรอด (2563,หน้า 15) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิ พลต่อบุคคลอื่นความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น หรือเป็นความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้ใจและให้ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตุประสงค์ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564,หน้า 14) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือกระบวนการที่ ซึ่งมี อิทธิพลที่จะสามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่างๆ และสร้างแรงกระตุ้นผลักดันให้ สมาชิก หรือบุคคลในองค์การได้เกิดแรงบันดาลใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎี ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะ ตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่ กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อม จะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1.ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎี มหาบุรุษ (Greatman Theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึง การเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราชเป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการมีความสามารถ ในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำ ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถ ยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2.ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin’ s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยม หรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้ เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ท างานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ท าให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำกว่าการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่ กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert’s Michigan Studie Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้าน ภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likertและกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1 แบบใช้อำนาจ (Explortive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จ การสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้ การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและ บางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความ ไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง

จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหาร ให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการ ให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและ กลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton’s managerial Grid Blake and Mouton,1987,p. 19 กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยก กำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 -9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูง ตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบ ของผู้นำ มี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task–Oriented/Authority Compliance) แบบผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็น ผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหิน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริม ให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการ ควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนาน ในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบผู้บริหารจะสนใจคนและ สนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ ซึ่งสมาชิก

ภาพขององค์การ ผู้บริหารอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบผู้บริหาร หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงาน ได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยง การทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่า ผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบผู้บริหารให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของ คนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จ ของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหาร แบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้นอำนาจการวินิจฉัย สั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถ ของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor’s : Theory X and Theory Y Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎี แรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงาน กับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดีมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงานมีการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผล

มากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหาร ที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสมเรียกว่า มีประสิทธิผล

2. Theory Z Organization William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิด พัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3. Life – Cycle Theories Hersey and Blanchand ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี เรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วยปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุน ทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

4. เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

4.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

4.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาด ความสามารถในการท ทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะ ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการ ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและ ตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ ถึงปานกลาง

4.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอย อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตาม ปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถ แต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการ ทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ

4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

5. Fiedler’s Contingency Model of Leadership Effectiven กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ โครงสร้าง ของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจ ไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็น ความสำคัญของงาน ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถ ควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มี ความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของ ความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์ กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิด แรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ(Special form of power) เบิร์นส์(Burns)ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์น เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุ ข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจ

ของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมา กลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไปเช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการ เลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูง กว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆกันไปเรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะ เปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำ ลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัย จากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ เป็นการกำหนดทิศทางใหแกองคกรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยูรอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำระดับสูง ที่มีส่วนมุ่งเน้นในการขับเคลื่อนนำองค์ความรู้ให้สู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีนักทฤษฎีและนักวิชากาได้ใหคำจำกัดความไวหลากหลาย

คมกฤช พรหมฉิน (2560,หน้า 37) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้าง แรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำ ที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560,หน้า 24) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะของผู้นำที่มีความสามารถ ในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิด การเปลี่ยนแปลงสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์การให้องค์การบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์การ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561,หน้า 28) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา เอกชน โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วย การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์การสามารถ ดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่ง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561,หน้า 3) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น และยังต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่จูงใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน

ซาฝีนะ แอหลัง (2561,หน้า 13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะการใช้อิทธิพลอำนาจ ศิลปะ และ ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงาน

อภิชญา จะเรียมพันธ์ (2562,หน้า 24) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่ สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563,หน้า 13) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจ ศิลปะการกระตุ้น การจูงใจ สมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักถึงการกิจที่ได้รับ และทำให้เกิดการร่วมใจกันในการที่ช่วยพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

วิศรุต มาเจริญ (2563,หน้า 20) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำจะมี พฤติกรรมที่มีทิศทางและวัตถุประสงค์โดยมีกระบวนการที่แสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางที่ สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ สมาชิก นำสมาชิกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาความสามารถของตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการ พัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไป ตามเป้าหมาย

สูรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563,หน้า 7) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถในการ จัดการเชิงกลยุทธ์ โดยเป็นผู้ดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การการกำหนดทิศทางองค์การ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ต่าง ๆ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การติดตามควบคุมและประเมินผล และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้ง ยังต้องใช้อิทธิพลของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนด ทิศทาง สร้างแรงบรรดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์การเป็นหลัก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีและนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ โดยพยายามหาคำตอบว่า เพราะเหตุใดผู้นำแต่ละคนจึงมีนิสัย พฤติกรรม และอารมณ์ที่แสดงออกแตกต่างกันซึ่งมีผลต่อการ ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพของการทำงาน มีการตั้งข้อสังเกตว่า เพราะเหตุใดผู้นำ ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถจึงทำหน้าที่อย่างไม่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดย ไม่สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ปัญหาที่ มีผู้อยากรู้มากที่สุดคือ มีรูปแบบของผู้นำที่ถือว่าดีที่สุดหรือไม่ที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำในทุกสถานการณ์ ในขณะเดียวกันปัญหาที่น่าจะมีความสำคัญและได้รับการศึกษามากที่สุดคือ “อะไรคือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของเดวีส์และเดวีส์

เดวีส์และเดวีส์ (Davies and Davies,1989,p. 13) ได้กำหนดรูปแบบของการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการจัดการ ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ มีความสามารถในการมอง ไปในอนาคต เข้าใจในบริบทขององค์การในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ รูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน

1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ สร้างค่านิยมในองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปรับปรุงพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การ

1.4 ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้าง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมีการตัดสินใจที่ถูกต้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ประกอบด้วย

2.1 เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุด นิ่งอยู่กับที่ ปรับปรุง พัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

2.2 มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ประยุกต์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์การ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.3 มีความสามารถในการปรับตัวเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง

2.4 มีภาวะผู้นำฉลาดและมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถ วิเคราะห์ตัดสินใจได้ว่าสิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของเดส และมิลเลอร์

เดส และมิลเลอร์ (Dess and Miller,1993,p. 15) เสนอภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์การในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไร ต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง

2. การออกแบบองค์การเป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิด ผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมของ องค์การ บุคลากรทั่วทั้งองค์การต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่าง เต็มที่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของเซงเก

เซงเก (Senge,1990,p 13) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบใหม่ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่าคนที่จะ ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมี1) วิสัยทัศน์ส่วนตน คือ มีจุดมุ่งหมาย มีความหวังที่จะไปเป็น อย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต 2) มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดีคือ เมื่อมีวิสัยทัศน์แล้วก็จะต้องมีแรงมุ่งมั่นที่จะลงมือ ทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ 3) มีความมุ่งมั่นหมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ และ 4) มีความคิด วิเคราะห์สิ่งใด ๆ ด้วยเหตุด้วยผล โดยได้แบ่งรูปแบบของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. นักออกแบบ (designer) หมายถึง เป็นผู้พัฒนาวิสัยทัศน์ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายของ องค์การ โดยผู้นำต้องทำกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้คนในสถานการณ์ ตัวผู้นำจะต้อง เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถมองเห็นโอกาสที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใด ๆ โดยการออกแบบวิธีการ ขั้นตอน และรูปแบบของกระบวนการภายในองค์การตลอดจนรูปแบบการผลิต

2. ผู้ให้บริการหรือผู้คอยช่วยเหลือ (steward) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ต้องรับฟังวิสัยทัศน์ ของผู้อื่นและปรับแต่งวิสัยทัศน์ของตนซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่ให้บริการที่ จะต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยผู้นำเป็นต้องเป็นที่พึ่งพิงแก่ผู้ตาม เป็นผู้ คอยช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทีมงานจะรู้สึกมั่นใจในการมีพี่เลี้ยง และมีผู้ให้ความช่วยเหลือ

3. เป็นครูผู้สอน (teacher) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมความรู้พัฒนาความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ และทำให้ทุกคนสามารถเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบันทั้งหมดได้โดยกระตุ้นให้ผู้อื่น ได้คิดได้เข้าใจมากกว่ามุ่งให้ทำตาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของฮิทท์ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน

ฮิทท์ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskission,1993,p.14) ได้นำเสนอแนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (determining strategic direction) คือ มีความสามารถ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงาน

ให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ (effectively managing thefirm's resource portfolio) มี ความสามารถใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์การ ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากร บุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ้มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (sustaining an effective organizational culture) มี ความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดนำนงาน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มี คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (establishing balanced organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการผู้รับบริการ พึงพอใจในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของไอร์แลนและฮิตท์

ไอร์แลนและฮิตท์ (Ireland and Hitt,1999,p. 14)ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21ว่าขณะที่บริบทโลกาภิวัฒน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสภาวะการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเช่นนี้จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการใน 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะจูงใจขององค์กรและเป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักต่อการใช้ประโยชน์และดำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเกิดเป็นทรัพยากรและขีดความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของศตวรรษที่ 21 จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความมีผลผลิตอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคน

5. ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งสามารถในการดสใจต่อพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม

6. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและความมีดุลยภาพขององค์กรระหว่างความควบคุมที่เน้นในความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสันกับที่มุ่งผลระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของเอเดร์

เอเดร์(Adair, 2002,p. 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรทุกขนาด ทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาท 2 ด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน กล่าวคือ

1. บทบาทฐานะเป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดกลยุทธ์ให้แก่องค์กร

2. บาทฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ กล่าวคือในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่ยิ่งเป็นกำลัง แสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีบทบาท

สรุปแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ว่า สถานศึกษาหรือองค์การต้องให้ความสำคัญกับคำว่า ผู้นำ คนที่รับบทบาทเป็นผู้นำจะต้องแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำออกมาคนในองค์กรเห็นและไว้ใจ ผู้นำต้องมีกลวิธีในสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศการยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และทำให้คนองค์กรรับรู้และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม และควรกำหนดออกมาเป็นนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งต้องสอดคล้องกับศักยภาพขององค์การรวมถึงความสามารถของสมาชิกขององค์การเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การ การที่องค์การจะสามารถขับเคลื่อนไปอย่างราบเรียบและมีทิศทาง จำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับนอกจากนี้ สถานศึกษาอาจต้องประยุกต์และนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นาฮาแวนไดร์และมาเล็กซาเดอร์ (Nahavandi and Malekzadeh ,1993,p. 17) กล่าววา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นผู้ที่

1. รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำเทคโนโลยี

2. มีหน้าที่ในการจูงใจให้พนักงานกล้าตัดสินใจ

3. นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

มากูริและโรแลนด์ (Maghroori and Rolland ,1997,p. 16) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น ประกอบด้วย

1. กระบวนการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างและนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. เป็นความรับผิดชอบที่สร้างความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อนำไปสู่แนวทางการเลือกเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่กลยุทธ์และการปฏิบัติ

ไอรินและฮิทท์ (Ireland and Hitt ,1999,p. 17) นักวิจัยด้านยุทธศาสตร์แสดงความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการ ใน 6 กิจกรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุด จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าว จะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรม ขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมันและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมันในหลักการของตน ทั้งสามารถในการดลใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่ จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและความมีดุลยภาพขององค์กรระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริมใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

กิลล์ (Gill,2006,p. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างได้โดยการสร้างให้เป็นผู้นำที่สามารถ

1. กำหนดกลยุทธ์
2. นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ดูบริน (DuBrin , 2007,p. 18) องค์ประกอบของภาวะเชิงกลยุทธ์มี 5 ประการ ได้แก่

1. มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity of The Leader) สามารถ คิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและทำความเข้าใจข้อมูลและแนวโน้มต่าง ๆ ที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์ สรุปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้ มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ และแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์

2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs toFormulateStrategy) โดยใช้วิธีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อนำเอาข้อมูล ปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็น กลยุทธ์ขององค์การ และหลีกเลี่ยงวิธีการใช้ข้อมูลหรือสถานการณ์ใน อดีตมาเพิ่มหรือลดในปี ถัดไป เนื่องจากจะไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน และทำให้การกำหนดทิศทางองค์การหรือการกำหนดกลยุทธ์เกิดความผิดพลาดได้

3. มีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสในอนาคต (Anticipation and Creating a Future) ใช้ทักษะการคาดคะเนอนาคตอย่าง แม่นยำ เช่น รสนิยมและความต้องการของลูกค้าเพื่อนำมากำหนดทิศทางองค์การ ตลอดจนการ คาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การที่ต้องเผชิญในอนาคต

4. การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปฏิวัติเปลี่ยนแปลงทั้งระบบให้ มี ความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

5. การสร้างวิสัยทัศน์ (Create a Vision) เป็นการกำหนดภาพลักษณ์ ขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ โดยยัง ไม่กำหนดวิธีการเอาไว้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าสิ่งที่เราทำแล้วประสบผลสำเร็จ และสิ่งใดควร กระทำหรือควรหลีกเลี่ยง

จุมพร พัฒนะมาศ (2558,หน้า 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์
2. พฤติการณ์ที่กล้าหาญ และธำรงรักษาไว้ซึ่งสมรรถนะหลัก
3. การลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม องค์กรที่มีประสิทธิพล
5. ให้ความสำคัญกับจริยธรรมธรรมเนียมปฏิบัติ
6. แสดงให้เห็นการควบคุม องค์กรที่สมดุล
7. มีความสามารถในการพยากรณ์
8. มอบอำนาจให้ผู้อื่นในการสร้างสรรค์กลยุทธ์

กมลชนก สุกแสง (2559,หน้า 34) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การมองภาพกว้างและวิเคราะห์สภาพขององค์กร
2. การสร้างกลยุทธ์
3. การนำไปปฏิบัติ

ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน (2559,หน้า 17) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ
5. การกำหนดวิสัยทัศน์

คมกฤช พรหมฉิน (2560,หน้า 44) โดยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1.การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.การสร้างสมรรถนะหลัก

3.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

5.การมีคุณธรรมจริยธรรม

6.การริเริ่มสร้างสรรค์

ดารุวรรณ ถวิลการ (2560,หน้า 21) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

2.ทักษะเชิงมโนทัศน์

3.การเปลี่ยนแปลง

4.ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์

5.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563,หน้า 13) องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลกลยุทธ์นั้นผู้บริหารต้องมีการจัดการมีการวางแผนพร้อมทั้งแสวงหาแนวทางในที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยต้องมีการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทการบริหารที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ การวางแผนในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงานมีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการที่บุคลากรที่อยู่ในองค์การมีศักยภาพสูงขึ้นและทุกคนสามารถก้าวเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น โดยใช้บทบาทของผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวผลักดันให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมายขององค์การ

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวของผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะหแนวคิด ของนักการศึกษา นักวิชาการ สรุปเป็นกรอบแนวคิดภาวะผูนำเชิงกลยุทธ ที่ใชเปนตัวแปรในการวิจัย ตามแนวคิดของนักวิชาการ จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวของกับองคประกอบหลักของภาวะผูนำเชิงกลยุทธที่ไดจากการแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อใหเห็นภาพองคประกอบหลักที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองคประกอบหลักของภาวะผูนำเชิงกลยุทธ ดังตารางที่2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากหลักแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	(Nahavan and Malekzadeh ,1993)	(Maghroori and Rolland ,1997)	(Ireland and Hitt ,1999)	(Gil,2006)	(Dubrin ,2007)	จุมพร พัฒนะมาศ (2558)	กมลชนก สุกแสง (2559)	ณัฐน้นท์ทร เอี่ยมแท้น(2559)	คมกฤช พรหมฉิน (2560)	ตารุวรรณ ถาวิลการ (2560)	ฏิมากร บุ้นกี้ (2563)	ความถี่
1.การกำหนดกลยุทธ์				√		√	√				√	4*
2.การกำหนดวิสัยทัศน์			√		√			√	√	√		5*
3.การกำหนดทิศทางขององค์กร		√				√						2
4.การริเริ่มสร้างสรรค์			√						√			2
5.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	√			√			√				√	4*
6.การควบคุมองค์กรและประเมินกลยุทธ์						√						1
7.ความคิดความเข้าใจในระดับสูง					√			√				2
8.ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต					√			√				2
9.วิธีคิดเชิงปฏิวัติ					√			√				2
10.วัฒนธรรมขององค์กร			√			√			√	√		4*
11.ยึดมั่นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม			√			√			√			3
12.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์			√			√			√		√	4*
13.ทักษะเชิงมโนทัศน์										√		1
14.รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	√									√		2
15.จูงใจพนักงานให้กล้าตัดสินใจ	√											1
16.สร้างความมีประสิทธิภาพและดุลยภาพขององค์กร		√										1
17.กล้าหาญและธำรงรักษาไว้ซึ่งสมรรถนะหลัก			√			√			√			3
18.ความสามารถในการพยากรณ์						√						1
19.วิเคราะห์สภาพองค์กร							√					1
20.ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์					√			√				2
21.การวางแผน											√	1
รวม	3	2	6	2	5	8	3	5	6	5	4	49

จากตารางผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของนักวิชาการ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 21 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบด้วยการใช้เกณฑ์ระดับ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ คือ 1.การกำหนดวิสัยทัศน์ 2.การกำหนดกลยุทธ์ 3.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4.วัฒนธรรมองค์กร 5.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

ดูบริน (DuBin ,2004,pp. 339-342) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์นั้น สภาพขององค์การที่มีความต้องการจะให้เป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ล่างหน้า เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น ถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ซึ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อสนอแนะแบบไม่จาะจง อีกทั้งยังเป็นตำแหน่งของการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วนในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมนการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆเพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ในสถานศึกษาและที่สำคัญต้องมีกาประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์นำไปสู่การปฏิบัติขี้แจงให้บุคคลากรทุกฝ่ายมองเห็นวิสัยทัศน์มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขึ้นตอนและส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้งานบรรลุเป้าหมายโดยที่เนั้นการทำงานเป็นทีม

ยุคล์ (Yukl, 2006,p. 12) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความผูกพันธ์เป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ให้กับองค์การและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริงมองเห็นได้ชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรจะต้องทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์ (2558,หน้า 90) กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสภาพขององค์กรณ์ที่จะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายในลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการจะเป็นในอนาคต วิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น ถามถึงสิ่งดีที่สุด บริการที่ดีที่สุด

นวลจันทร์ จุนทนพ (2559,หน้า 32) กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์การและกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจป้าหมาย แผนงานโครงการของสถานศึกมีการตรวจสอบความเป็นไปได้โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด

วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เนั้นการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563,หน้า 29) การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นความหมายในการกำหนดว่าการศึกษาการวิเคราะห์สิ่งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดเปิดโอลาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าการวิเคราะห์สิ่งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่เป็นจริงมองเห็นได้ชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรจะต้องทำบรรลุเป้าหมายนั้น

2. การกำหนดกลยุทธ์

เซอร์โต (Certo,1991,p. 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการออกแบบและ เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคนิคการวิเคราะห์กลยุทธ์ ทางเลือกมีหลายวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

กมลชนก สุกแสง(2559,หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOTเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงสภาพที่แทนจริงในเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในทำให้กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรได้ดีขึ้น

ซาฝีนะ แอหลัง (2561,หน้า 29) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและ เทคนิคการวางแผน มีการวิเคราะห์ SWOTเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีกำหนดภารกิจ ที่เหมาะสมกับภารกิจองค์กร ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร รวมทั้งประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางของหน่วยงาน จัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความเกี่ยวเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในทิศทาง ความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานองค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOTเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทาง เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

วีเลนและฮันเกอร์ (Wheelen and Hunger , 1997,p. 32)ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็นมาใช้เพื่อให้สามารถปฏิบัติตาม กลยุทธ์ได้ ซึ่งการปฏิบัติตามกลยุทธ์นั้นจะเป็นกระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการ จัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการนั้น

ลาวเรนทร์ ฮีบิเน็ก(Lawrence Hrebiniak, 1999,p. 29)ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนหรือเป็นชุดของกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นรูปธรรมได้หากปราศจากซึ่งแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ที่ได้มีการวางแผนมาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติผู้บริหาร ทุกระดับและพนักงานทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่นและมีพันธะผูกพัน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิผล

โรบิน และเคาเตอร์ (Robbins and Coulter, 2003,p. 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องของการตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ขององค์กรการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม

ริชชาร์ด บาร์เนท (Ryszard Barnet ,2003,p. 32) ได้ให้ไว้ว่า การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนกลยุทธ์ กระบวนการเหล่านี้ ประกอบด้วยกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ ที่จำเป็นในการผลักดันยุทธศาสตร์ให้เคลื่อนไหว กำหนดวิธีการควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

ลุสเซอร์และอังลัว (Lussier and Achua 2010,p. 371) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ บุคคลที่มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า รักษาความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะริเริ่ม การเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้องค์การมีความสามารถในการอยู่รอดและเจริญเติบโต ผู้นำแบบนี้เกิดได้ ทุกระดับองค์กรโดยเฉพาะผู้นำระดับสูงมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การจะกำหนดอนาคตขององค์การ สามารถประเมินและนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นระบบโดยมีการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมตลอดเวลา

ซาฝีนะ แอหลัง (2561,หน้า 29) ได้ให้ความหมายการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติโดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดทำงบประมาณเพื่อรองรับแผน ปฏิบัติการนั้น จัดสรรทรัพยากรเพื่อเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ มี

การตัดสินใจและลงมือดำเนินการ ปฏิบัติโดยมีการวางแผน มีระเบียบแบบแผนหรือเป็นชุดของกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นรูปธรรมได้ มีความมุ่งมั่นและมีพันธะ ผูกพัน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีการกำหนดวิธีการควบคุม กลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

มัททิตา คงช่วย (2563,หน้า 28) ได้ให้ความหมายการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร เป็นการปฏิบัติตามแผนและระบบการควบคุม โดยการใช้กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม มาดำเนินการ ประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

สรุปการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นรูปธรรมมีความมุ่งมั่นและมีพันธะผูกพันกำหนดวิธีการควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กร

มอรีรัดและกิ๊ฟฟิน (Moorherad and Griffin ,1995,p. 47)ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

กอร์ดอน (Gordon ,1999,p. 47)ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม องค์กร หมายถึง สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่สมาชิกขององค์กรมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่าง เป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ (2560,หน้า 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมที่อยู่ในองค์กรที่เหมือนกับวัฒนธรรมในสังคมนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ สันนิษฐาน แนวความคิด ปทัสถาน สิ่งประดิษฐ์ และรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถสังเกตและเห็นพลังที่อยู่เบื้องหลังกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ

ซาฝีนะ แอหลัง (2561,หน้า 49)ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานความ เข้าใจ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี

ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งมีอิทธิพล ต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรนั้น รวมทั้งการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

สรุปวัฒนธรรมขององค์กรไว้ว่า สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานความ เข้าใจ ความคิด ศีลธรรม ประเพณีและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรนั้น รวมทั้งการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

5. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลีโอนาร์ด นัดเลอร์ (Leonard Nadler ,1970,p. 45) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ เป็นการตระเตรียมคน เพื่อให้สามารถก้าวไปพร้อมกับองค์การ ซึ่งจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้

แอนท์สรีต (Rothwell and Sredl,1992,p. 65) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณการเรียนรู้ขององค์การ(Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนานี้เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สวัลสัน (Swanson ,1995,p. 43) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลเป็นการเน้นเพื่อการปฏิบัติงานภายใต้องค์กร

ไอรินและฮิทท์ (Ireland and Hitt ,1999,p. 98) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559,หน้า 100) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายโดยแคบ คือ การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experience) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วย ผลรวมของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล รวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การ เป็นจริง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง หมายถึงการพัฒนามนุษย์ในระดับ สังคม ประเทศ และสากล มีองค์การหลายระดับที่ถูกคาดหวังให้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนา มนุษย์ในระดับมหาภาคจากคำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นสามารถสรุปใจความ สำคัญได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ กระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้นเพื่อที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การ ผ่านกิจกรรม

ต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งตัว บุคลากรและองค์การ

สรุปการพัฒนาทรัพยากรได้ว่า กระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้น การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคล และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การเป็นการเน้นเพื่อการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์การรวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การ

2.2.4 คุณลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นาฮาแวนไดร์และมาเล็กซาเดอร์ (Nahavandi and Malekzadeh,1993,p. 58) คุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบสร้างสรรค์ที่ควบคุมสูง (High-Control Innovator) เป็นผู้นำที่ชอบแสวงหาความท้าทายสูง แต่ยังเน้นการควบคุมการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ต่าง ๆ ของ องค์กรอย่างเข้มงวด ซึ่งจะมองสิ่งแวดล้อมเป็นโอกาส (Opportunities) และเต็มใจที่ใช้เทคโนโลยี ก้าวหน้าชั้นสูงมาช่วยให้บรรลุเป้าหมายเป็นผู้นำที่แสวงหากลยุทธ์ที่มีลักษณะริเริ่มใหม่และมีความ เสี่ยงทั้งระดับองค์ กรและระดับกลุ่มงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดใหม่หรืออุตสาหกรรมใหม่ได้ องค์กร ในอุดมคติของผู้นำแบบนี้ก็คือ องค์กรที่สร้างสรรค์แต่ควบคุมพนักงานหรือสมาชิกที่มีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่น และเชื่อมั่นในวิธีการบริหารจัดการของผู้นำ

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบบผู้สร้างสรรค์ แบบมีส่วนร่วม(ParticipativeInnovator) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่ม ใหม่จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างระบบโครงสร้าง แบบหลวม ๆ ที่มี ความยืดหยุ่น มีลักษณะที่เปิดกว้างสูง เน้นวัฒนธรรมองค์กรด้วยค่านิยม การมีส่วนร่วมและการ เปิดเผย ผู้นำแบบนี้มองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกว่าเป็นการสร้างโอกาสใหม่ให้แก่ องค์กรได้มากมาย และพร้อมเปิดรับกระแสอิทธิพลภายนอกเข้าสู่องค์กรเพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทุกด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทาย และมีแนวโน้มที่ จะเลือกกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงสูง องค์กรที่บริหารภายใต้ผู้นำแบบนี้เป็นที่รู้จักทั่วไปในฐานะที่มีความ เป็นหนึ่งในด้านเทคโนโลยี การริเริ่มสร้างสรรค์ทางการบริหาร และการริเริ่มด้านนวัตกรรม

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสภาพเดิม (Status Quo Guardian) ผู้นำแบบนี้ไม่แสวงหา ความท้าทาย แต่ต้องการที่จะคงการควบคุมเอาไว้ โดยจะควบคุมงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรไว้ที่ตนและ มักปฏิเสธการกระทำใด ๆ ที่ตนเห็นว่าเป็นการเสี่ยง เป็นผู้ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของ สภาวะ แวดล้อมภายนอกเป็นภัยคุกคามและจะใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะปกป้องมิให้องค์กรของตน ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้นำที่ไม่แสวงหากลยุทธ์ใหม่ที่สร้างสรรค์ แต่จะยึดติด อย่างเหนียวแน่นกับแนวคิดเดิมหรือกลยุทธ์ที่ผ่านการทดสอบแล้วเท่านั้น

ลักษณะขององค์กรในอุดมคติ ของผู้นำแบบนี้ก็คือ การดู แลอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการต่าง ๆ แบบอนุรักษ์นิยมอย่างเข้มงวด มีวัฒนธรรม องค์กรที่เคยปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว การตัดสินใจจะมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจสูงโดยผู้นำจะต้องรับรู้ และเข้าไปเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจที่สำคัญโดยตรง

4.ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager) เป็นผู้นำที่ชอบกลยุทธ์แบบอนุรักษ์นิยม ที่ยึดติดกับแนวคิดหรือวิธีการเดิมที่ผ่าน การพิสูจน์มาแล้ว ชอบหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง แต่เนื่องจากผู้นำประเภทนี้มีความ ต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำจึงยอมรับความหลากหลายทางความคิดและการเปิด กว้างขึ้นในองค์กร พนักงานจะไม่ถูกบังคับให้ ต้องยึดติดกับเป้าหมายและนวัตกรรมร่วมกัน แต่ละคน จะมีอิสระและการปฏิบัติงานประจำวันจะไม่ถูกวัดในเรื่องมาตรฐานสูงมากนักตราบเท่าที่ยังไม่ส่งผล เสียหายร้ายแรงต่อองค์กร

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell and Larson,1987,p. 435) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำเป็นกระบวนการ
2. มีระดับความถูกต้องของการเชื่อิทธิพล
3. มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เกศรา สิทธิแก้ว (2558,หน้า 48) ได้กำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ

1.ด้านความสามารถในการจัดการ

2.ด้านคุณลักษณะเฉพพาะ

นวลจันทร์ จุนทนพ (2559,หน้า 32) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นผู้ที่มีมีความคิดความเข้าใจระดับสูงมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ากลยุทธ์ มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และมีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ภูวดิท ปอสระเกตุ (2559,หน้า 44) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีคุณลักษณะด้านความสามารถ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการและด้านความสามารถเฉพาะของผู้นำ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการจัดการ มีองค์ประกอบย่อย คือ

1.1 ความสามารถในการกำหนด ทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Be Strategically Oriented) สามารถพิจารณาภาพรวมขององค์การในระยะยาว มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล เข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การ สามารถกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ และรูปแบบการดำเนินงานขององค์การได้อย่างเหมะสม

1.2 ความสามารถในการ ถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Translating Strategy into Action) โดยแปลงกลยุทธ์ไปสู่ แผน การปฏิบัติงานได้จริง พร้ อมทั้งสื่อสารถ่ายทอด

ให้ผู้อื่นได้รับทราบ ตลอดจนนำพาผู้อื่นร่วมกัน กำหนดอนาคตและโครงสร้างทางกลยุทธ์ใหม่ เพื่อขับเคลื่อนองค์การในปัจจุบันไปสู่องค์การในอนาคต

1.3 ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ (Align People and Organizations) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การ และใส่ใจความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจัด วางคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์การ สร้างค่านิยมสนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การและเรียนรู้วัฒนธรรมการให้ จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม การทดลองการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้

1.4 ความสามารถในการคิดตัดสินใจถูกต้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ (Determining Effective Intervention Points) สามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่สำคัญ สิ่งเหล่านี้ ทำให้เกิดมุมมอง ความคิดสร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่าง รวดเร็ว

1.5 ความสามารถในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ (Develop Strategic Capabilities) การส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เป็นสิ่งทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในระยะยาว และเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ

2. ด้านความสามารถเฉพาะ มีองค์ประกอบย่อย คือ

2.1เป็นผู้ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่ มีอยู่ในปัจจุบัน (Dissatisfaction or Restlessness with The Present) มีความคิดสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ต้องการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การอยู่เสมอ

2.2 ความสามารถในการซึมซับความรู้ใหม่ ๆ (Absorptive Capacity) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประยุกต์ปรับใช้ให้เกิดผลลัพธ์ใหม่กับองค์การ ส่งเสริมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3 ความสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptive Capacity) เป็นผู้ยอมรับและปรับตัวพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อให้ องค์การประสบผลสำเร็จ

2.4 มีภาวะผู้นำฉลาดมีสติปัญญา (Leadership Wisdom) สามารถปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม วิเคราะห์ตัดสินใจเลือกแนวคิดใหม่ ที่ส่งผลที่ดีต่อองค์การได้ ตลอดจนทำให้ผู้อื่นยอมรับคุณค่าแนวคิดของตนเองและสามารถนำไปปฏิบัติได้

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559,หน้า 44) มุ่งเน้นอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์เพียงด้านเดียว คือ ด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางองค์การ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1.มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity of The Leader) สามารถ คิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและทำความเข้าใจข้อมูลและแนวโน้มต่าง ๆ ที่หลากหลาย นำมาวิเคราะห์ สรุปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้ มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ และแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์

2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากกำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) โดยใช้วิธีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อนำเอาข้อมูล ปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ และหลีกเลี่ยงวิธีการใช้ข้อมูลหรือสถานการณ์ใน อดีตมาเพิ่มหรือลดในปี ถัดไป เนื่องจากจะไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน และทำให้การกำหนดทิศทางองค์การหรือการกำหนดกลยุทธ์เกิดควผิดพลาดได้

3. มีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสในอนาคต (Anticipation and Creating a Future) ใช้ทักษะการคาดคะเนอนาคตอย่าง แม่นยำ เช่น รสนิยมและความต้องการของลูกค้าเพื่อนำมากำหนดทิศทางองค์การ ตลอดจนการ คาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การที่ต้องเผชิญในอนาคต

4. การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปฏิวัติเปลี่ยนแปลงทั้งระบบให้ มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

5. การสร้างวิสัยทัศน์ (Create a Vision) เป็นการกำหนด ภาพลักษณ์ ขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ โดยยัง ไม่กำหนดวิธีการเอาไว้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าสิ่งที่เราทำแล้วประสบผลสำเร็จ และสิ่งใดควรกระทำหรือควรหลีกเลี่ยง

วารุณี ก๋งหมึง(2559,หน้า 52) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ในตารางเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยกล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มี ประสิทธิภาพ ควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การใช้ประโยชน์ความสามารถแกน
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
4. การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนาทัพยากรมนุษย์
6. การรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ

ชนัฐ พรหมศรี (2560,หน้า 65) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ควรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง
2. การคิดเชิงกลยุทธ์
3. การมองโอกาสมากกว่าปัญหา

4. การสื่อสาร

5. การสร้างแรงบันดาลใจ

6. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ

7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563,หน้า 29) ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายความคาดหวัง การสร้างโอกาสสำหรับอนาคตที่ตั้งไว้ และมีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

สรุปคุณลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ว่า จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงเป็นทั้งผู้ที่วางแผนและผู้ที่ลงมือปฏิบัติ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงศักยภาพการเป็นผู้นำ สามารถที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ตรงประเด็นและมีทิศทางที่ชัดเจน มีทัศนะคติที่ดี มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ให้เกียรติและความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้นำที่ดีและเป็นผู้ทีมีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคและมีทักษะชั้นสูงในการบริหารงานจัดการภายในองค์กรและทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นตัวอย่างผู้นำที่มีคุณภาพ

2.5 บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้นำกลยุทธ์จำต้องรับผิดชอบต่อการกำหนดและเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้างความเป็นผู้นำและเทคโนโลยีขององค์การและการจูงใจพนักงานเพื่อให้กระทำการตัดสินใจ บทบาทของพวกเขาเป็นทั้งการออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์สำหรับองค์การและปฏิบัติตาม

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 22) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางของ องค์การได้ด้วยความเชื่อมั่น มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบสูง สามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิการทำงานสูงขึ้น

นวลจันทร์ จุนทนพ (2559, หน้า 31) บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องมีความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์การต่อมุมมองและความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของคนแต่ในทางตรงกันข้ามเป็นองค์การที่มีการจัดตั้ง อย่างเป็นระบบมานานก็มักมึกลยุทธ์ในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จเรียบร้อยแล้วในกรณีหลังนี้ ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น บทบาทคู่ขนานของผู้นำเป็นทั้งผู้กำหนด กลยุทธ์และบทบาทในฐานะเป็นผู้นำกลยุทธ์องสู่การปฏิบัติ

ธีรศักดิ์ ขนะบางแก้ว (2561,หน้า 60) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาท 4 ประการ คือ

1. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้ายการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังงกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้นไม่เพื่อมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นบรรลุถึงเป้าหมายด้วยผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประ โยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลทำให้องค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำจะต้องทำองค์กรให้สอดคล้องตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำกับสกาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วยกล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563,หน้า 19) บทบาทของภาวะผู้เชิงกลยุทธ์นั้น เป็นบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางให้กับองค์การ อีกทั้งความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมขององค์การที่เด็ดขาด แต่ในทางตรงกันข้ามเป็นองค์การ ที่มีการจัดตั้ง อย่างเป็นระบบมานานก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ยาก ซึ่งในกรณีนี้ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายให้กับองค์กร ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต และการนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560,หน้า 50)ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยเป็นผู้นำทางวิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาด้วยศาสตร์และศิลป์

ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560,หน้า 48) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการองค์กร เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนและครูผู้สอนให้สามารถทำงานได้สะดวกเป็นผู้คิดวางแผนในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศุภมาส วิสัชนาม (2560,หน้า 202)ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมุ่งมั่นในสการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้นำไปสู่สถานศึกษาที่สมบูรณ์

ศรัญญา น้อยพิมาศ (2560,หน้า 25) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่มีความสำคัญโดยจะทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลบริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแก่การทำงาน จูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อชิญาณ์ คชาบาล (2561,หน้า 9) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารการศึกษาโดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม (2563,หน้า 20) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารงาน 4 ฝ่าย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป และบทบาทผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา คือมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีบ ทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระสุวิชย์ชัย ผาสุขวิชโย (2564,หน้า 86) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่ต้องแสดงออกภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเป็น

ผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำวิชาการจึงนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารตั้งแต่ปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารงานและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ศศิรดา แพงไทย (2559,หน้า 7) ได้สรุปความหมายไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประสบผลสำเร็จซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ด้านการบริหารยึดแนวทางการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน
3. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการพัฒนาวิชาการ
5. ด้านการประสานความร่วมมือกับชุมชน
6. ด้านการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
7. ด้านการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
8. ด้านการบริหารคุณภาพโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
10. ด้านการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่ามกัน

ธนิสา คูประเสริฐ (2559,หน้า 12) กล่าวได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

สิรินภา จงทำมา (2560,หน้า 32) สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ด้านกระบวนการจัดการมี

2. ด้านการส่งเสริมการจัดการบรรยากาศและสั่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

3. ด้านการพัฒนาครูและบุคคลากรให้มีความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจ

5. ด้านการจัดระบบนิเทศภายใน กำกับติดตามและประเมินผล

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562,หน้า 95)บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร จัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะท าให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเปูาหมายที่ตั้งไว้บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษา

ชุติมาพร เชาวน์ไว(2562,หน้า 13)บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำผู้กำกับ ดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณญาณและความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพ

เบญจพร สุคนธร(2565,หน้า 29) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผล ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบ งานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ลงมือกระทำ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริม ความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร บริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรและเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนภายในองค์กร และที่สำคัญเป็นผู้ที่นำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

2.3.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

บาส และ สต็อกดิลล์ (Bass & Stogdill, 1990,p. 11) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบปฏิภาณดี มีความรอบคอบมีเหตุผล มีความรู้ ความเด็ดขาด และความราบรื่นในการใช้ความคิด ตลอดจนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับ และการมีเคล็ดลับในการจัดการ

ติสเลอร์ (Dessler,1998,pp321-322) กล่าวถึงการเป็นผู้นำบุคคลและองค์การในศตวรรษที่ 21ในประเด็นคุณลักษณะของผู้นำว่า ควรมีลักษณะเฉพาะ 6 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำต้องมีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ (Leaders HaveDrive) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก

2. ผู้นำต้องมีความต้องการที่จะนำ (Leaders Want to Lead) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีอิทธิพล มีพลังอำนาจมากกว่าผู้ตาม และมีความจริงจัง ชอบเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม

3. ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Leaders Has Honesty and integrity) คือ ผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตารยุดิธรรมและมีใจกว้างต่อผู้ตาม

4. ผู้นำต้องมีการตัด (Leaders Make Good Decision) คือ ผู้นำต้องใช้ความรู้และสติปัญญา

5. ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (A Leader Has Self-Confidence) คือ ผู้นำจะต้องเป็นตัวของตัวเองไม่เชื่อผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เพื่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก

6. ผู้นำต้องรู้เกี่ยวกับวงการด้านธุรกิจ (The Leader Knows the Business) คือ ผู้นำที่ดีต้องรู้ในด้านธุรกิจ การตลาด เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาประกอบในการคิด พิจารณาและตัดสินใจในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์

ฟอกว์ (Fox, 2006,pp. 3-4) คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001,pp. 33-39) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความบากบั่น และความพยายาม ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณงามความดี

2. การจูงใจ (Motivation) งานและความต้องการของบุคคลความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

3. ทักษะ (Skill) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การรับรู้และการบริหารงาน

ยุคล์ (Yukl, 1998,p. 21) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ความมีพลังสูง ความทนทาน ถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ

2. ด้านแรงจูงใจ (motivation) หมายถึง การมีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม มีความต้องการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ

3. ด้านความสามารถ (ability) การมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านมโนทัศน์ มีทักษะด้านเทคนิค มีทักษะในการเกลี้ยกล่อม ชักชวน

เดวิส (Davis,1990,p. 28) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นผู้นำขององค์การมี คุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การมีสติปัญญาดี บุคคลในระดับหัวหน้าจะมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดกว่าผู้เป็นลูกน้อง และที่น่าสนใจ คือ พบว่าคนที่เป็นหัวหน้าจะมีสติปัญญามากกว่าลูกน้องไม่มากนัก

2. มีความจัดเจนและกว้างในการคนที่เป็นหัวหน้าจะมีอารมณ์มั่นคง เป็นผู้ใหญ่ มีความ สนใจและมีกิจกรรมต่าง ๆ กว้างขวางกว่ามีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. มีการกระตุ้นภายในและความปรารถนาที่จะมีความสำเร็จในด้านการทำงานคนที่เป็น ผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับแรงกระตุ้นจูงใจค่อนข้างสูงมากต่อความสำเร็จของงาน แรงกระตุ้นนี้เกิดขึ้น จากภายในตัวของเขาเองมากกว่าจากรางวัลภายนอก

4. ทัศนคติทางมนุษยสัมพันธ์ หัวหน้าหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะตระหนักถึงความมีคุณค่า และศักดิ์ศรีของลูกน้องสามารถที่จะได้รับความจริงถึงคุณค่าอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นคนที่มองเห็นความมีคุณค่าของลูกน้องมากกว่าการที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว

พรทิพย์ สุขเอียด (2562,หน้า 19) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารคือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร หรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้าน

บุคลิกภาพ คุณลักษณะด้าน ความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คือสิ่งที่ผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จโดยมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง สามารถใช้บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจ และมีการประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กรและชุมชนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยเทคนิคต่างๆ เข้ามาผสมผสานกับความรู้ที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้ให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การบริหารยุคใหม่นั้นมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมุ่งการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันซึ่งต้องมีการปรับปรุงที่ต่อเนื่องตลอดเวลาและมุ่งที่จะตอบสนองความพึงพอใจ การสร้างพัฒนาทีมงานจึงเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กรอย่างหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับความ ต้องการในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวิธีการนี้เป็นการผสานความแตกต่างของสมาชิกไม่ว่า จะเป็นด้านทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งเดียวกัน

2.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558,หน้า 34) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ สมาชิกในทีมเป็นผู้ ที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันได้ดี มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 16) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอาแองขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมีพสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกันการยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนกวามคิงเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติคต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในกาทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559,หน้า 18) การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การก าหนด โครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม มีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

นิภาพร ทองดำ (2559,หน้า 55) การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้นควรมีการสร้างจุดหมายและ ร่วมกันเป็นเจ้าของงานและมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นระยะทั้งการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานทั้งนี้เพื่อให้ทีมงานปฏิบัติงานได้ก้าวหน้า นอกจากนี้ทีมงานจะมีข้อตกลงร่วมกันอย่างยุติธรรมให้สมาชิกทุกคนถือปฏิบัติ มีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ ให้คนได้ร่วมมือใกล้ชิดและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ณิชพร คำเถียร (2559,หน้า 31) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยเกิดจากการรวมกันแบบ เฉพาะกิจ ซึ่งมีการสร้างจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จอยู่ที่จุดเดียวกัน โดยผลของความสำเร็จนั้นเป็น ผลลัพธ์ที่ได้มาร่วมกันไม่ใช่ของคนได้คนหนึ่งเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์แต่ผู้เดียวโดยในการทำงานนั้น จะมีการสื่อสารและประสานร่วมกันโดยทุกคนในทีมมีส่วนร่วมรู้เห็นในการตัดสินใจทุกเรื่อง

สุวรรณา ปิตตานัง (2561,หน้า 18) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือ จุดมุ่งหมายเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบต่อ ผลที่เกิดขึ้นนจากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิชชาภา เกาะเต้น (2563,หน้า 22) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วย ดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของ งานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกันและพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ภานุวัต ปาประลิต (2559,หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมเป็นการดึงความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ออกมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตรงกับความสามารถ ความถนัด เพื่อส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 22) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ เพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมใน การทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent)ความรู้(Knowledge)การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตทีจำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

อริศษรา อุ่มสิน (2560,หน้า 12) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560,หน้า 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการรวบรวมความสามารถ และทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละ บุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

ศรีสุดา กานดา (2560,หน้า 18) ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังให้เกิดความสงบสุข การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การ คือ ทำให้เกิดความสามัคคี และเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจกันระหว่างสมาชิกในทีมมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายเดียวกัน และยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย ทีมงานจะเป็นผู้สร้างงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่ ๆ และงานใหญ่จะเกิดความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจนในการทำงาน สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน พร้อมกับสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน กับสร้างความก้าวหน้าและสำเร็จให้กับทีมงาน มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่ง จะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานอื่น ๆ ภายในซึ่งมีมาตรฐานการทำงานที่ดีแล้วนั้น ก็จะส่งผลต่อภาพรวมขององค์การให้ดีตามไปด้วย ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโต มีมาตรฐานที่ดี เกิดบรรยากาศในการ

ทำงานที่ดี พนักร้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพนักงานทุกคนรู้บทบาทความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลดีขององค์การ

พิชชาภา เกาะเต้น(2563,หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิก และความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึง ช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์การ และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร เป็นการรวบรวมความสามารถ และทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันเพื่อมาร่วมกันทำงาน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

2.4.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

พอร์เตอร์และลาวเวอร์ (Porter & Lawler ,1975,pp. 79-80) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานจะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี่

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือ กันการปรึกษาหารือกัน และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย บันไดขั้นสำคัญที่เปิดโอกาสในการประสานความรู้สึก และประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มตนด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ซักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยปิดช่องว่าง (Gap) ของความระแวงและความรู้สึกที่ไม่ ปลอดภัยของแต่ละคน หรือที่เรียกตามภาษาพูดว่า “พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง”

3. การปรึกษาหารือกันการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ อย่างเปิดเผย เมื่อเกิดปัญหาหรือความรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้ง มาแจกแจงวิเคราะห์ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์และร่วมกันพิจารณา

4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้ สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใสอย่างสม่ำเสมอเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนี้นำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมสร้างความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน

คีธ (Keith 1989,pp. 446-447) กล่าวว่ามีองค์ประกอบใหญ่ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านสมาชิก ประกอบด้วยมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงานมีมนุษยสัมพันธ์

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ประกอบด้วย ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีมีความสามารถขจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจ สมาชิกเอาใจใส่ทีมเพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิก มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของ สมาชิก มีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน และการ ติดตามผล

3. องค์ประกอบด้าน จัดการทีม ประกอบด้วย การมีเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกย้อนกลับเพื่อ ปรับปรุงผลงาน มีวิธีการทำงานของกลุ่มอย่างมีระบบที่สมาชิกเข้าใจดีมีรูปแบบและการประสานงาน อย่างดีเกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ และการจัดการเงื่อนไข ในการเสริมพลังของทีม

ดาฟท์ (Daft, 1995,p. 88)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 3 ประการ คือ

1. ทีมประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไป

2. สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

3. สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน

แม็คคลอสกี้และแมส (McCloskey and Maas ,1998,p. 101) ได้แบ่งองค์ ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ของทีมเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการ พิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็น ส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิด ความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing success and failure) สมาชิกทุกคนในทีม มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีมจะต้องรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

5. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน และแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

รอบบินส์ (Robbins. 2001,p. 259) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการทำให้งานบรรลุเป้าหมายลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงานใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบเป็นการจัดทีมงานต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาและความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบทมีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีมได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558,หน้า 68) กล่าวว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมี จุดหมายหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงพยายามทำความ เข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสารที่ดีหมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ให้มีความเข้าใจตรงกัน และเป็นการสื่อสารแบบสอง ทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดี ขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาส ให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงานและ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม การมี ส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดี ต่อกันระหว่างบุคคลทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีกระบวนการจูงใจเพื่อให้บุคคล เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและความเข้าใจอันดีต่อกัน ระหว่างบุคคลในองค์การ การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงาน เป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. บทบาทที่สมดุล หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีการผสมผสานความแตกต่างของ ความรู้ ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน โดยการวิเคราะห์หาจุด สมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีม

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ เข้าใจตนเองเป็นอย่างดีและเข้าใจ ผู้อื่นภายในทีม มีการกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบ บังคับ ส่งผลให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 28) กล่าวหลักในการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์คือการทำงานร่วมกับผู้อื่นการติดต่อกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน .

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ การติดต่อกันกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมามีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟัง โดยปราศจากความแคลงใจสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผยสมาชิกเปิดใจแลร่วมมือกันแก้ปัญหา

3. การมีส่วนร่วมคือ การทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงาน โดยกรไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมันจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6, การยอมรับนับถือ คือ การรับฟังซึงกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

อริศษรา อุ่มสิน (2560,หน้า 15) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561,หน้า 56) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ก็คือประกอบการทำงานเป็นทีมอยู่ 3 องค์ประกอบคือ

1.ด้านผู้นำทีม ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถขจัดความขัดแย้งของทีมได้ และมีวิธีการที่เหมาะสมทำให้ทีมมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.ด้านสมาชิกในทีม คือ มีความตั้งใจและทักษะในการทำงาน มีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3.ด้านการจัดทีม ที่มีเป้าหมายของทีมชัดเจนและมีการประสานกันเป็นทีม มีการแสวงหาการทำงานที่เหมาะสม และมีแผนการติดตามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

สุวรรณา ปิตตานัง (2561,หน้า 21) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม องค์การมีการกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือสมาชิกในทีมงานอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ความสามารถเหมาะสมกับบริบทและ สถานการณ์สร้างความตระหนักให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานรับรู้และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของตน

การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวของผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะหแนวคิด ของนักการศึกษา นักวิชาการ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่ใชเปนตัวแปรในการวิจัย ตามแนวคิดของนักวิชาการ จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวของกับองคประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมที่ไดจากการแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อใหเห็นภาพองคประกอบหลักที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองคประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	Porter&Lawler,1975)	คีธ (Keith 1989)	ดาฟท์ (Daft, 1995)	แม็คคลอสกี้และแมส (McCloskey and Maas, 1998)	รอบบินส์ (Robbins. 2001)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	สำเทียน เผ้าอาจ (2559)	อริศรา อุ่มสิน (2560)	อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561)	สุวรรณา ปิตตานัง (2561)	ความถี่
1.การมีเป้าหมายร่วมกัน				√	√	√	√	√			5*
2.ความไว้ใจซึ่งกันและกัน	√			√		√	√	√			5*
3.การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	√			√		√	√			√	5*
4.การมีส่วนร่วมในการทำงาน	√			√		√	√		√		5*
5.ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่		√			√			√		√	4*
6.การปรึกษาหารือกัน	√		√								2
7.การมีมนุษยสัมพันธ์		√				√					2
8.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								√			1
9.มีการพัฒนาตนเอง								√	√		2
10.ขจัดความขัดแย้ง		√									1
11.การยอมรับนับถือ							√				1
12.การทบทวนงานอย่างสม่ำเสมอ	√										1
13.มีเทคนิคในการจูงใจ		√									1
14.การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน			√				√				2
15.การรับผิดชอบร่วมกัน				√	√					√	3
16.การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง					√				√		2
17.รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย						√					1
18.การรับฟังซึ่งกันและกัน							√				1
19.ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของทีม									√		1
รวม	5	4	2	5	4	6	7	5	4	3	45

จากตารางผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของนักวิชาการ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 19 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบด้วยการใช้เกณฑ์ความถี่ระดับ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ คือ 1.การมีเป้าหมายร่วมกัน 2. ความไว้ใจซึ่งกันและกัน 3.การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย 4.การมีส่วนร่วมในการทำงาน 5.ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

แมคคลอสกีย์และ แมส (McCloskey and Maas, 1998,p. 28) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558,หน้า 55) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 37) การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางทีสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกมีความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกัน

สุวรรณา ปิตตานัง (2561,หน้า 36) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความมุ่งหวัง ต่อความสำเร็จเดียวกัน จึงร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจตามเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง ร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จร่วมกันคาดการณ์และร่วมรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561,หน้า 66) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การดำเนินงานที่สมาชิกทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายของทีมงาน ร่วมกันกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและตรงกันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของเป้าหมายโดยทุกคนในทีมต้องตระหนักคุณค่าและยึดมั่นในการทำงานเป้าหมายเดียวกัน

สรุปการมีเป้าหมายร่วมกันว่า การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายในทิศทางเดียวกันเพื่อดำเนินงานในองค์กรนั้นให้ประสบความสำเร็จและให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังหรือที่ได้วางไว้

2. ความไว้ใจซึ่งกันและกัน

พอร์ตเตอร์ และ ลาวเวอร์ (Porter & Lawler ,1975,p.114) กล่าวไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรก ที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมือกันการปรึกษาหารือ กันและพัฒนางานทีมงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

วู๊ดกู๊คและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994,p. 75) กล่าวว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันและเป็นคุณลักษณะ ที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งการสนับสนุนและ การยอมรับจึงมีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ หากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความ ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลต่อองค์การนั้น ๆ

แม็คคลอสกีย์และแมส (McCloskey and Maas,1998,p. 88) กล่าวถึงความ ไว้วางใจไว้ว่า สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคลเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกันและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

สุทธิรัตน์นาคราช (2558,หน้า 60) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีม มีการกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ ส่งผลให้การทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 38) ความไว้วางใจซึงกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวม ไว้ซึงความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมันจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้น ด้วยความเต็มใจ

สุวรรณา ปิตตานัง (2561,หน้า 31) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความ รู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความรู้ความสามรถของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ การทำงานเข้าใจเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับทุกข์หรือเล่าปัญหาต่อกันได้มีความรักความเมตตาต่อ กัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561,หน้า 65) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ระดับความรู้สึกระหว่างบุคคลที่ให้การสนับสนุนและการให้ความไว้ใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิกและเห็นคุณค่าของกันและกัน

สรุปความไว้ใจซึ่งกันและกันได้ว่า การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจเคารพนับถือซึ่งกันและกันส่งผลให้การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3. การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

ปาร์กเกอร์ (Parker ,1990,p. 108) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน Parker ได้อธิบายคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนว ใหม่ คือ การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานทที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อ สารที่เปิดเผยโดย 1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย 2. เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ 3. รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทางบวก 4. มีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

พอร์ตเตอร์และ ลาวเลอร์ (Porter & Lawler, 1975,p. 116) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย บันไดขั้นสำคัญที่เปิดโอกาสในการประสานความรู้สึก และ ประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ซักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยปิดช่องว่าง (Gap) ของความระแวงและความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยของแต่ละคน หรือที่เรียกตามภาษาพูดว่า “พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง”

วู๊ดกู๊คและฟรานซิส(Woodcock & Francis ,1994,p. 78) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ในทีมที่มีประสิทธิผลการติดต่อสื่อสารระหว่าง สมาชิกในทีมที่มีความเชี่ยวชาญเหมือน ๆ กันเป็นสิ่งจำเป็น สมาชิกทุกคนต้องการติดต่อสื่ออสารซึ่งกัน และกันไม่ว่าจะเป็นในฐานะบุคคลและกลุ่มย่อย การติดต่อสื่อสารในทีมจะพัฒนาขึ้นได้โดย ปรับปรุง ทักษะการติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีม อำนวยความสะดวกให้มีการไหลลื่นด้านข้อมูลและความคิด ต่าง ๆ ทักษะของผู้ติดต่อสื่อผู้ติดต่อสื่อสารควรรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้โดยรู้สึกได้ดีถึงความคิด ทัศนคติและการกระทำของตนที่มีผลกระทบต่อคนอื่น รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ทั้งนี้ผู้ ติดต่อสื่อสารจะมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสารกับคนทุกประเภท ในสถานการณ์ที่หลากหลายและความสามารถที่จะยืดหยุ่นความจำเป็นได้ นอกจากนั้นผู้ติดต่อสื่อสารจำเป็นต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการเป็นผู้ฟัง การพูด การเขียน การอบรม การให้คำปรึกษาและ

การนำเสนอ เป็นต้น รวมทั้งต้องสามารถรับรู้ถึงความต้องการความรู้สึก และการรับรู้ของผู้อื่นด้วย พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการ สื่อ ความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

แมคคลอสกี้และแมส(McCloskey and Maas ,1998,p. 110) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร (Communication) ไว้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจนเข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ

สุทธิรัตน์นาคราช (2558,หน้า 62) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีหมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ให้มีความเข้าใจตรงกัน และเป็นการสื่ออสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 34) การติดต่ออย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารทีเปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึงผู้รับ สามารถ โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สุวรรณา ปิตตานัง (2561,หน้า 52) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมี การมีการพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน ไม่ปิดบังข้อมูล โดยใช้ ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานได้รับทราบข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง ได้ซักถาม ข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็น บอกปัญหา และแจ้งความสนใจของตนเอง มี การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561,หน้า 64) การติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเท็จจริงหรือความรู้สึกที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข่าวสารอย่างชัดเจน ทั่วถึง และตรงตามความเป็นจริง โดยสามาถซักถามโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผลมีความไว้ใจซึ่งกันและกัน ทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีและความพึงพอใจต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับตำแหน่งหรือส่วนต่าง ๆที่ต้องประสานงานกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผยไว้ว่า เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานทที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่ออสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีส่วนร่วมในการการทำงาน

ปาร์ค์เกอร์(Parker 1990,p. 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมใน กิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่ง หน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทป บันทึกเสียง ฯลฯ

พอร์ตเตอร์และลาวเลอร์ (Porter & Lawler ,1975,P. 119) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมี ส่วนร่วมตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

แมคคลอสกี้และแมส (McCloskey and Maas ,1998,p. 115) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวน การทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผล การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุทธิรัตน์นาคราช (2558,หน้า 70) กล่าวว่า การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 35) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการการตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

สุวรรณา ปิตตานัง (2561.หน้า 58) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีโอกาส ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอนตามบทบาทหน้าที่และความสามารถ ของตนอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความตระหนักและรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการทำงาน บุคคลหรือ สมาชิกในทีมงานร่วมกันประเมินผลงาน ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงานเพื่อพัฒนา หา ข้อบกพร่อง และร่วมกันแก้ปัญหา

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561,หน้า 66) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันตามที่ได้รับมอบหมายและช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สรุปการมีส่วนร่วมในการการทำงานไว้ว่าการที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วม ตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

ปาร์กเกอร์ (Parker ,1990,p. 118) กล่าวว่า บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวัง ของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมี กระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

วูดกู๊คและฟรานซิส (Woodcock & Francis ,1994 ,p. 110) กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ บทบาทที่สมดุลทีมที่มีประสิทธิผล คือทีมที่มีความสามารถในการใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับการผสมผสานกันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกัน ด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้นด้วยการเลือกสมาชิกที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถและ ทักษะ นอกจากนี้การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะความสำเร็จของทีม

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558,หน้า 60) กล่าวว่า บทบาทที่สมดุล หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีการผสมผสานความแตกต่างของความรู้ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน โดยการวิเคราะห์หาจุดสมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีม

สุวรรณา ปิตตานัง (2561,หน้า 7) กล่าวว่า ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่หมายถึง การที่องค์การมีการกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือสมาชิกในทีมงานอย่าง ชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนใน การทำงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับบริบทและ สถานการณ์สร้างความตระหนักให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานรับรู้และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

สรุปความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ไว้ว่า การที่องค์การมีการกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบโดยการผสมผสานความแตกต่างของความรู้ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยการวิเคราะห์หาจุดสมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีมให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

2.4.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990,p. 33) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1.ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกต่างยอมรับ

2. มีความไม่เป็นทางการ มีลักษณะสะดวกสบายและผ่อนคลาย

3. สมาชิกมีส่วนร่วม ซึ่งสมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปรายให้มากขึ้น

4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีม ให้สนับสนุนความไม่ลงรอยกันไม่เห็นพ้องต้องกัน จะไม่หลีกเลี่ยง หรือมีความรู้สึกขัดแย้ง

5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจจะอยู่ในความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด หลีกเลี่ยงการลงคะแนนเสียง

6. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น

7. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

9. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

10. มีความหลากหลาย ทีมต้องมีมุมมองที่กว้าง มีความหลากหลายทั้งกระบวนการทำงานและทักษะในการทำงาน

11. มีการประเมินตนเอง ทีมต้องยุติการตรวจสอบว่าสิ่งที่ดีเป็นอย่างไร แต่ควรให้มีการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

วู๊ดค็อก (Woodcock 2016,p. 116) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะมีลักษณะสำคัญ 11 ประการด้วยกันเรียกว่า “Building Blocks” รายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and Agreedgoal) คือการมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวใน 8 การทำงานการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีควรให้ผู้นำและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการก าหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) คือการที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมารวมทั้งสมาชิกต้องกล้าที่จะเผชิญหน้าในการช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างเต็มใจและทุกคนสามารถพูดคุยถึง

ปัญหาต่างๆได้มีความเชื่อถือและมีความไว้วางใจต่อกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือการที่สมาชิกในทีม ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันการสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความ ไว้ใจต่อกันกล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) คือการที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีมสาเหตุของความขัดแย้งเช่นการสนองตอบต่อความต้องการของทุกคนไม่ได้จนเกิดการชิงดีชิงเด่นระหว่างสมาชิกในทีมหรือสมาชิกในทีมมีความคิดเห็นไม่ตรงกันวิธีการแก้ความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลควรใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกันไม่พูดในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่นหรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นอับอายเจ็บใจหรือเสียหน้า

5. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) คือมีวิธีการบริหารงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยที่ผู้นำเอาปัญหามาให้สมาชิกในทีมอภิปรายแล้วให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ตัดสินใจหรือสมาชิกในทีมอาจจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งที่เห็นว่าเหมาะสมตัดสินใจได้ขั้นตอนในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพได้แก่การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลสาหรับการตัดสินใจการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจการตรวจสอบทางเลือกต่างๆในการแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดตามมาด้วยและการนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือการทำงานในทีมจะต้องมีหัวหน้าทีมที่มีบทบาทของผู้นำทำหน้าที่แบ่งงานกระจายงานให้กับสมาชิกในทีมต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยนำให้ทีมประสบความสำเร็จซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมอีกด้วย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) คือการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังการทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ได้เพื่อเป็นการประเมินการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการทำงานช่วยเพิ่มการสนับสนุนการไว้ใจการเปิดเผยความซื่อสัตย์และเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือการจัดให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับสมาชิกในทีม กิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองที่สำคัญๆได้แก่การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้ศึกษาเพิ่มเติมในการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรการฝึกอบรมอย่างมีระบบและต่อเนื่องการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจการจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนสมาชิกในทีมในการท างานเพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลายๆด้านและหากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนก็สามารถหาคนที่เรียนรู้งานนั้นมาแทนได้การมอบหมายงานที่แตกต่างไปจากงานประจำที่ทำอยู่เพื่อส่งเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับคนอื่นการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้มีโอกาสแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องของตนเองและปรับปรุงความรู้ความสามารถของตน

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group Relations) คือการที่สมาชิกในทีมมีการทำงานและบรรยากาศสัมพันธภาพที่ดีสมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของผู้อื่นมี การร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการนำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ในทีม

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Role) คือการที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานต่างๆบทบาทของสมาชิกได้แก่บทบาทตามหน้าที่เช่นบทบาทของหัวหน้าทีมมีหน้าที่สั่งการ ตัดสินใจและควบคุมงานบทบาททั่วไปเช่นพฤติกรรมในการทำงานการตั้งใจทำงานการมาทำงานตรงตามเวลาเป็นต้น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือการติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันโดยทั่วไปจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอการสื่อสารถ้าเป็นคำพูดผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูดและการเขียนซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสารถ้าการสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกันการติดต่อสื่อสารมี 2 วิธีได้แก่การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเช่นใบสมัครงานคำสั่งจดหมายของทางราชการและการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการเช่นการทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

สุภาวิณี วงศ์ชัยบุตร (2559,หน้า 31) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ว่าเป็นลักษณะที่สำคัญต่อองค์กรโดยผู้นำทีมต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างดีอีกทั้งความรู้เรื่องการบริหารงานการจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือมุ่งให้การทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

อริศษรา อุ่มสิน (2560,หน้า 32) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติและแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงานการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

สรุปคุณลักษณของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ว่า การมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ หัวหน้าทีมมีบทบาทความเป็นผู้นำ ทำหน้าที่แบ่งงานกระจายงานให้กับสมาชิกในทีมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการนำทีมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

2.5.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1“สพป.นศ.เขต 1” ตั้งอยู่ที่ 138 หมู่ 8 ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นส่วนราชการสวนกลาง ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ซึ่งรัฐมนตรีวาการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดและแกไขเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดิมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สพป.นศ.เขต 1 มีหนาที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนตน (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ใหแกประชากรวัยเรียน ใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 109 โรงเรียน สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชาชนวัยเรียนใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม

อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยมีบทบาทหน้าที่ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พ.ศ.2561 ดังนี้

อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงสรางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

1.ผู้บริหาร
2.กลุ่มอำนวยการ
3.กลุ่มนโยบายและแผน
4.กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
5.กลุ่มบริหารงานการเงิน
6.กลุ่มบริหารงานบุคคล
7.กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8.กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
9.กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10.หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคลองกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความตองการของทองถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจงการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใชจ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน สงเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อสงเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน สงเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องคกรปกครองสวน ทองถิ่น รวมทั้งบุคคล องคกรชุมชน องคกรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน สงเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน สงเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11.ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองคกรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองคกรปกครองสวนทองถิ่น

12.ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวของหรือที่ได้รับมอบหมายสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การบริหารจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วิสัยทัศน์

"เน้นคุณภาพ มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสูงมาตรฐานสากล

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานทุกระดับได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายใน และภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนาคุณภาผู้เรียนและสงเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแขงขัน

3. สงเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ขยายโอกาสการเขาถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรูอย่างมีคุณภาพ

5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดลอม

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและสงเสริมการมีสวนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธองคกร (แนวทางการดำเนินงาน)

1. เสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและคานิยมที่พึงประสงค

3. เสริมสร้างความเขมแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

4. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู

5. สรางขีดความสามารถในการแขงขัน

6. สงเสริม สนับสนุนการททำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใหสามารถจัดการเรียนรูอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

8. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลใหมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวของ

9. เพิ่มโอกาสการเขาถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

10. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

11. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

12. พัฒนาระบบบริหารจัดการใหมีประสิทธิภาพ

13. สร้างความเขมแข็งในการบริหารจัดการแบบมีสวนร่วม

14. สงเสริมการมีสวนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะในศตวรรษที่ 21

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการ และเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

"องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม"

คำขวัญ

"องค์กรดี มีมาตรฐาน บริการประทับใจ

2.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1งานวิจัยภายในประเทศ

กัลยา อาทรกิจ,และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561,หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติภัฏ รัตตนุสสรณ์ และคณะ (2561,หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน 3) เปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนตามปัจจัยด้านบุคคลของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์

การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ตามลำดับ 2) การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนโดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์รองลงมา คือ การกำกับติดตามและประเมินผลลัพธ์ความเสี่ยงการจัดการความเสี่ยง และการประเมินความเสี่ยง ตามลำดับ3) การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคลของครูพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ที่สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนโดยรวม ได้ร้อยละ 81.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร และการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลตามลำดับ

ขณิศรา ต้นสอน,และ สมกูล ถาวรกิจ (2561,หน้า 31) ได้ศึกษาการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู 2) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 327 คน โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morganและสุ่มอย่างง่ายเพื่อคำนวณหาสัดส่วนแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือด้านการร่วมมือ และด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรีด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด แต่ควรปรับปรุงด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่สุดสามารถนำไปพัฒนาการทำงานในโรงเรียนได้ทุก ๆ โรงเรียน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์,และนิพนธ์ วรรณเวช (2561,หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน380 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล ประกอบด้วย การใช้เหตุผล การเชื่อมโยงความรู้ และไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหา 2) การตัดสินใจ ประกอบด้วย การระบุสาเหตุของปัญหา และการเลือกทางเลือก3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การวิเคราะห์โครงสร้างสถานศึกษา และการวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์5) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์6) การบริหารทรัพยากรในองค์การ ประกอบด้วย การจัดสรรเงินงบประมาณ และจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้คุ้มค่า 7) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม และการวางระบบบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 8) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจแก่สมาชิก 9) การพัฒนาบุคลากรในองค์การประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากร และการ

มอบหมายงานอย่างเหมาะสม และ 10) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การสร้างความศรัทธาเชื่อถือ และค่านิยมที่พึงประสงค์

แสงระวี ลิตรักษ์ และคณะ (2561,หน้า 25) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันและได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรพยากรณ์ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุม องค์การให้สมดุล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ด้านการคิดเชิงปฏิวัติเป็นตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60

ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562,หน้า 415)ได้วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการน าปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคตด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและ ขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563,หน้า 2) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก 2) บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ 3)บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมละรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกระตุ้นจูงใจให้บุคคลากรมี่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษารวมทั้งมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วริษา ฮวดศร และคณะ(2564,หน้า 103) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา พบว่าตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 61.80 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ $Z'Y = 0.261 (X3) + 0.352 (X4) + 0.246 (X2)$

พรทิพย์ รอดพลอย และคณะ (2564,หน้า 117)ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67 -1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า1 . ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความคิดความเข้าใจระดับสูง องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในลำดับสูงสุด วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ชุมชนกัลยาณมิตร และภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความคิดเชิงปฏิวัติ (X5) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์(X2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (X6) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X4) ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (X3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}$tot = 0.45 + 0.23 (X5) + 0.22 (X2) + 0.16 (X6) + 0.13 (X4) + 0.13 (X3)

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565,หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ระดับการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีจำนวน 317 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารจำนวน 48 คน และครูจำนวน 269 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ทดลองได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด (rxy= .807) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.40 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ Z'Y = .248Z5 +.249Z2+.175Z4 +.135Z3 +.119Z1

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พรีดี และคณะ (Preedy and et al, 2003 : Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์และสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษของคนนองค์การ ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในระยะกลางและระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ ตำแหน่งขององค์กร โดยใช้ความไว้วางใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก3 ประการ คือ ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การ และการสร้างความสำเร็จขององค์การทางการศึกษาต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

จอห์นสัน และโชลส์ (Johnson and Scholes, 2003,p 3) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำชิงกลยุทธิ์เป็นผู้นำที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้นำมองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์วางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมานั่น เป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเห็นได้ชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงเพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะนำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

เดวิส ริชชาร์ด เครท (Davies,Richard Keith,2005,p. 7) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบวา รูปแบบของภาวะ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยความสามารถในการนำองคกรรวม 5 ประการ อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององคกร 2) การเปลี่ยนกลยุทธไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองคกรไปตาม ทิศทางของกลยุทธ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพ ทางกลยุทธและลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ 4 ประการ อันได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทาทายและสงสัยมีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธตองใหความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ การเรียนรูกลยุทธ และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ใหกับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ตองแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธบนพื้นฐานของคานิยมอย่างเป็นระบบที่เดนชัด 4) ผู้นำเชิงกลยุทธตองมีพลังของบุคคลและ เครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

เฮนรี่ และเทริล (Henry and teryl,2013,p. 5) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภายใน โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สร้างขึ้นจากคุณลักษณะและการกระทำที่ครอบคลุมการดำเนินการตามรูปแบบการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งหมด ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนจะชี้นำผู้นำโรงเรียนผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและวางแผนสำหรับพวกเขา และสังเกตว่าแผนจะต้องยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต้องได้รับคำแนะนำจากวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งของโรงเรียน เพื่อกำหนดว่าครูในโรงเรียนรับรู้ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างไร การสำรวจได้ดำเนินการกับผู้สมัคร 30 คนในการบริหารโรงเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าผู้นำโรงเรียนของเราจำเป็นต้องทำงานมากขึ้นเพื่อสื่อสารวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

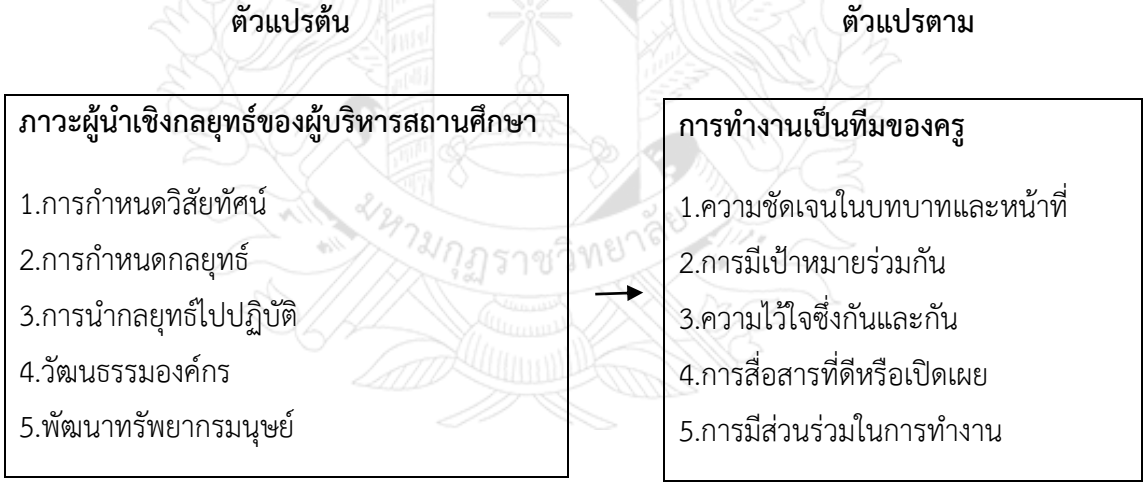
สโกล์เมคเกอร์ ครุฟ และโฮแลนด์ (Schoemaker, Krupp and Howland ,2013,p. 362) ได้ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของบริษัทหลายแห่ง โดยใช้ระยะเวลาต่อเนื่องกัน เป็นเวลาหลายปี จากข้อมูลที่ได้รับทำให้สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การคาดการณ์อนาคต การบริหารความเสี่ยง การมีทักษะกระบวนการคิด การตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ และการสร้างทักษะทางการเรียนรู้ จากนั้นได้สร้าง แบบประเมินตนเองเพื่อวัดความถนัดเกี่ยวกับทักษะทั้ง 6 ด้านดังกล่าว เป็นแบบมาตรประมาณค่า 7 ระดับ จำนวน 6 ข้อ ให้ผู้ร่วมการวิจัยตอบผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงตามลำดับจากมากไป หาน้อยเป็นดังนี้ การมีทักษะกระบวนการคิด การบริหารความเสี่ยง การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ การคาดการณ์อนาคต การสร้างทักษะทางการเรียนรู้ และการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ยัง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่าคนที่มีทักษะเด่นในด้านหนึ่ง ไม่สามารถทดแทน

ทักษะที่อ่อนด้อยด้านอื่นได้โดยง่าย ดังนั้น จึงสรุปว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะทั้ง 6 ด้านให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นทำให้ผู้ที่ปฏิบัติในการทำงานเป็นเป็นทีมมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และเพิ่มผลประสิทธิภาพในการการทำงานเป็นทีมให้กับบุคคลและองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับสมรรถภาพที่มีอยู่ในตัวของผู้นำรวมถึงประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและบุคคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษานำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,069 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปี2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 278 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งขั้นภูมิ ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมืองนครศรีธรรมราช	724	165
เฉลิมพระเกียรติ	29	5
ลานสกา	176	61
พระพรหม	140	47
รวม	1,069	278

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย

1.การกำหนดวิสัยทัศน์	จำนวน 5 ข้อ
2.การกำหนดกลยุทธ์	จำนวน 5 ข้อ
3.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	จำนวน 6 ข้อ
4.วัฒนธรรมองค์กร	จำนวน 6 ข้อ
5.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย

1.ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่	จำนวน 6 ข้อ
2.การมีเป้าหมายร่วมกัน	จำนวน 5 ข้อ
3.ความไว้ใจซึ่งกันและกัน	จำนวน 5 ข้อ
4.การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	จำนวน 5 ข้อ
5.การมีส่วนร่วมในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

มากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ประเมินค่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนเกณฑ์ประเมินค่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับใด ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1.ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย

2.ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์

3.ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขปรับปรุง ให้เหมาะสม

4.นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC (Index

of Item objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2550)

การให้คะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่ามีความหมายตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่ามีความหมายตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ แน่ใจในข้อคำถามนั้นว่าไม่มีความหมายตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไปถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแต่ละข้อมีอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ และผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

5.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) พร้อมให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α-Coefficient) ซึ่งค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .982

7.หลังจากคำนวณหาความเที่ยงแล้ว ได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุดในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามโดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปกรอกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 ในสมมติฐานต่าง ๆ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ค่า p-value ที่ .05 ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product-moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

0.81 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61 – 0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.20 – 0.01 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) การกำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่านลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การหาค่าความสอดคล้องแบบ IOC โดยหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อของเครื่องมือ

s_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

- การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

$$r_{xy}=\frac{n\sum XY-(\sum X)(Y)}{\sqrt{[n\sum X^2-(\sum X)^2][n\sum Y^2-(\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การทดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญสม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 156)

$$R^2 = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \ + \beta k r_{yk}$$

เมื่อ

R^2 แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

β_1 แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

r_{y1}, r_{y1}, r_{y1} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) กับตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 153-154)

$$Y' = a+b_1X_1+b_2X_2+...+b_kX_k$$

เมื่อ

Y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2...b_k$ แทน ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2...X_k$ แทน คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 152)

$$Y' = a+b_1X_1+b_2X_2+...+b_kX_k$$

เมื่อ

Y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2...b_k$ แทน ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2...X_k$ แทน คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

- สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ (บุญสม ศรีสะอาด, 2541, หน้า 152)

$$Z'_Y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \ldots + \beta_k Z_k$$

เมื่อ

Z'_Y	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
$\beta_1, \beta_2 \ldots \beta_k$	แทน	ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$Z_1, Z_2 \ldots Z_k$	แทน	มาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทนค่า ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

p แทนค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

(r) แทนค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

* แทนค่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทนค่า ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X_1 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

X_2 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดกลยุทธ์

X_3 แทนค่า ภาวะผู้นำด้านเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

X_4 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

X_5 แทนค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Y_1 แทนค่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

Y_2 แทนค่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

Y_3 แทนค่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน

Y_4 แทนค่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

Y_5 แทนค่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

a แทนค่า คงที่ของสมการพยากรณ์

b แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพยากรณ์

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	38	13.70
หญิง	240	86.30
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 240 คน คิดเป็นร้อยละ 86.30 และเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	88	31.70
31 - 40 ปี	65	23.40
41 - 50 ปี	70	25.20
51 - 60 ปี	55	19.80
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 อายุ 31-40 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และมีอายุ51-60 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	210	75.50
ปริญญาโท	55	19.80
ปริญญาเอก	13	4.70
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 210 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์สอน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	201	72.30
21 - 45 ปี	77	27.70
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ไม่เกิน20 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 201 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 และมีประสบการณ์สอน 21-45 ปี จำนวนทั้งสิ้น 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1

(n = 278)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.36	0.61	5	มาก
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.40	0.55	2	มาก
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.40	0.62	3	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.38	0.58	4	มาก
5. ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.50	0.60	1	มาก
รวม	**4.41**	**0.54**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ การกำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40) ส่วนการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

n = 278

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.40	0.73	1	มาก
2. ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน	4.36	0.67	3	มาก
3. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน	4.33	0.72	4	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.32	0.74	5	มาก
5. ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	4.40	0.67	2	มาก
รวม	**4.36**	**0.61**	-	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 การกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40) ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.32)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์

n = 278

ด้านการกำหนดกลยุทธ์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์	4.45	0.63	2	มาก
2. ผู้บริหารมีการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.28	0.66	6	มาก
3. ผู้บริหารมีการประเมินกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร	4.42	0.64	3	มาก
4. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาดึงหน่วยงานของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม	4.36	0.68	5	มาก
5. ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยกำหนดระยะเวลาชัดเจน	4.41	0.65	4	มาก
6. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาก่อนทำโครงการ ต่าง ๆ	4.52	0.62	1	มากที่สุด
รวม	**4.42**	**0.62**	-	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 การกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาก่อนทำโครงการต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร($\overline{X}$ = 4.28)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

n = 278

ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆได้อย่างรอบคอบ	4.36	0.66	6	มาก
2. ผู้บริหารคำนึงถึงวิธีการ กำลังคน งบประมาณที่จะใช้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	4.44	0.69	2	มาก
3. ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของกิจกรรม	4.46	0.64	1	มาก
4. ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ก่อนตัดสินใจ	4.37	0.66	5	มาก
5. ผู้บริหารดำเนินการประเมินกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า	4.41	0.70	3	มาก
6. ผู้บริหารมีวิธีควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร	4.37	0.69	4	มาก
รวม	**4.55**	**0.57**	-	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.55) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงวิธีการ กำลังคน งบประมาณที่จะใช้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 4.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆได้อย่างรอบคอบ ($\overline{X}$ = 4.36)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านวัฒนธรรมขององค์กร

n = 278

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดระเบียบแบบแผนประเพณีของบุคคลในองค์กรสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป	4.39	0.66	3	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานอื่น	4.34	0.65	5	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเรียนรู้	4.37	0.66	4	มาก
4. ผู้บริหารพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.58	2	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	4.43	0.67	1	มาก
รวม	**4.49**	**0.66**	-	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ผู้บริหารพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ($\overline{X}$ = 4.34)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

n = 278

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ	4.51	0.67	3	มากที่สุด
2. ผู้บริหารคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา	4.53	0.59	2	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.44	0.71	5	มาก
3. ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.50	0.67	4	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.54	0.63	1	มากที่สุด
รวม	**4.50**	**0.60**	-	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า มีครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา($\overline{X}$ = 4.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.44)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	**ระดับภาวะผู้นำ**			
	$\overline{X}$	*S.D.*	**อันดับ**	**แปลผล**
1. ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่	4.45	0.59	3	มาก
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.42	0.62	5	มาก
3. ความไว้ใจซึ่งกันและกัน	4.55	0.57	1	มาก
4. การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	4.49	0.66	2	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการการทำงาน	4.44	0.61	4	มาก
รวม	**4.47**	**0.58**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47) และเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้ใจซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมา คือ การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย($\overline{X}$ = 4.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.42)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	4.49	0.59	2	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูมีความเข้าใจขอบข่ายภาระงานของตน	4.37	0.68	6	มาก
3. ผู้บริหารสามารถให้ครูเข้าใจความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้	4.39	0.71	4	มาก
4. ผู้บริหารให้ครูนำข้อมูลกลับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.39	0.73	5	มาก
5. ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.47	0.67	3	มาก
6. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของครูแต่ละคน	4.51	0.63	1	มาก
รวม	**4.45**	**0.59**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของครูแต่ละคน ($\overline{X}$ = 4.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ครูมีความเข้าใจขอบข่ายภาระงานของตน ($\overline{X}$ = 4.37)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.44	0.73	3	มาก
2. ผู้บริหารให้มีการวิพากวิจารณ์ในการทำงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	4.41	0.69	4	มาก
3. ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ของงานที่ครูทำอย่างชัดเจน	4.46	0.65	1	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.46	0.65	1	มาก
5. ผู้บริหารให้ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน	4.36	0.70	5	มาก
รวม	**4.42**	**0.62**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ของงานที่ครูทำอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.46) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ($\overline{X}$ = 4.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.36)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน

ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความเชื่อถือความสามารถของครู	4.50	0.65	5	มาก
2. ผู้บริหารมีความไว้วางใจว่าครูทุกคนสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้	4.64	0.59	1	มากที่สุด
3. ผู้บริหารยอมรับในความสามารถและคุณค่าในตัวครู	4.52	0.65	4	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างความซื่อสัตย์ในองค์กร	4.55	0.67	3	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน	4.57	0.61	2	มากที่สุด
รวม	**4.55**	**0.57**	-	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความไว้วางใจว่าครูทุกคนสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้ ($\overline{X}$ = 4.64) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน($\overline{X}$ = 4.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเชื่อถือความสามารถของครู ($\overline{X}$ = 4.50)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน	4.55	0.67	1	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการแสดงอภิปรายได้	4.53	0.71	2	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเปิดเผย	4.46	0.67	4	มาก
4. ผู้บริหารให้ครูได้ตรวจสอบการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.46	0.72	5	มาก
5. ผู้บริหารให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ	4.49	0.73	3	มาก
รวม	**4.49**	**0.66**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการแสดงอภิปรายได้ ($\overline{X}$ = 4.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ครูได้ตรวจสอบการทำงานได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.46)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการการทำงาน	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	*S.D.*	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีความริเริ่มในการทำงาน	4.50	0.64	2	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในกาการทำงานที่ยากให้สำเร็จตามที่หวัง	4.45	0.63	3	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน	4.51	0.63	1	มาก
4. ผู้บริหารให้ครูได้มีการประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	4.34	0.69	5	มาก
5. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน	4.42	0.61	4	มาก
รวม	**4.44**	**0.61**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 การมีส่วนร่วมในการการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) และเมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความริเริ่มในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ครูได้มีการประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ($\overline{X}$ = 4.34)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

n = 278

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาสถาศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครู					
	ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (Y_1)	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)	ความไว้ใจซึ่งกันและกัน (Y_3)	การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย (Y_4)	การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_5)	การทำงานเป็นทีมของครู
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์(X_1)	0.76**	0.72**	0.69**	0.56**	0.65**	0.71**
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์(X_2)	0.84**	0.79**	0.82**	0.74**	0.78**	0.84**
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ(X_3)	0.84**	0.80**	0.77**	0.74**	0.79**	0.83**
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4)	0.77**	0.79**	0.70**	0.70**	0.75**	0.79**
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_5)	0.90**	0.89**	0.77**	0.76**	0.79**	0.87**
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	0.91**	0.88**	0.82**	0.77**	0.83**	0.93**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 โดยภาพรวม (r = 0.93) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (r = 0.90) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (r = 0.84) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับ การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย (r = 0.56)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.93) อย่างมีในสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

n = 278

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		การทำงานเป็นทีมของครู ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (Y1)	
		Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.76**	มาก
2.	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.84**	สูงมาก
3.	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.84**	สูงมาก
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4)	0.77**	มาก
5.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5)	0.90**	สูงมาก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		**0.91****	**สูงมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r = 0.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (r = 0.90) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (r = 0.84) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ (r = 0.84) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่(r = 0.76)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

n = 278

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครู การมีเป้าหมายร่วมกัน (Y2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.72**	มาก
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.79**	มาก
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.80**	สูงมาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4)	0.79**	มาก
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5)	0.89**	สูงมาก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	**0.88****	**สูงมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r = 0.88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (r = 0.89) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (r = 0.80) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (r = 0.72)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน

n = 278

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		การทำงานเป็นทีมของครู ความไว้ใจซึ่งกันและกัน (Y3)	
		Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.69**	มาก
2.	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.82**	สูงมาก
3.	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.77**	มาก
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4)	0.70**	มาก
5.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5)	0.77**	มาก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		**0.82****	**สูงมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r = 0.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน (r = 0.82) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน (r = 0.77) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน (r = 0.69)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

n = 278

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		การทำงานเป็นทีมของครู การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย(Y4)	
		Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.56**	ปานกลาง
2.	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.74**	มาก
3.	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.74**	มาก
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4)	0.70**	มาก
5.	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5)	0.76**	มาก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		**0.70 ****	**มาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r = 0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย (r = 0.76) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย (r = 0.74) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน (r = 0.56)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

n = 278

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.65**	มาก
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.78**	มาก
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.79**	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4)	0.75**	มาก
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5)	0.79**	มาก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	**0.83****	**สูงมาก**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง (r = 0.83) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (r = 0.79) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (r = 0.79) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านมีส่วนร่วมในการทำงาน (r = 0.65)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916[a]	.839	.836	.23531	2.608

a. Predictors: (Constant), ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์, ด้านการกำหนดกลยุทธ์, ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

b. Dependent Variable: การทำงานเป็นทีมของครู

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.144	.123		1.175	.241
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	.107	.045	.113	2.405	.017
ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.446	.063	.424	7.021	.000
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	.059	.059	.063	.989	.324
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	.125	.047	.126	2.691	.008
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5)	.450	.049	.468	9.183	.000

b. Dependent Variable: การทำงานเป็นทีมของครู

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .916

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .839

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .836

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .23531

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอำนาจร่วมในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.9

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการ $y = B(X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5)$

$y = .107(X_1) + .446(X_2) + .059(X_3) + .125(X_4) + .450(X_5)$

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการ $\hat{Z} = B(X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5)$

$\hat{Z} = .113(X_1) + .424(X_2) + .063(X_3) + .126(X_4) + .468(X_5)$

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2)เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล
5.2 อภิปรายผล
5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1” ดังนี้

1.ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ส่วนการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้า

ใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนด และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาก่อนทำโครงการต่าง ๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ และ ผู้บริหารมีการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของกิจกรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงวิธีการ กำลังคน งบประมาณที่จะใช้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และ ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆได้อย่างรอบคอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4.ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ รองลงมาคือ ผู้บริหารพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและยอมรับการ และ ผู้บริหารส่งเสริมให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของครูแต่ละ

คน รองลงมา คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และ ผู้บริหารให้ครูมีความเข้าใจขอบข่ายภาระงานของตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ของงานที่ครูทำอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง และ ผู้บริหารให้ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความไว้วางใจว่าครูทุกคนสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้ มี รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และ ผู้บริหารมีความเชื่อถือความสามารถของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4.ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการแสดงอภิปรายได้ และ ผู้บริหารให้ครูได้ตรวจสอบการทำงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความริเริ่มในการทำงาน และ ผู้บริหารให้ครูได้มีการประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับ การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

2.ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมาย

3.ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน

4.ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน

5.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านมีส่วนร่วมในการทำงาน

4.ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้สมการพยากรณ์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอำนาจร่วมในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.9

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กลยุทธ์เป็นประเด็นที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารทรัพยากรในองค์การตลอดจนการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชญา จะเรียมพันธ์ (2562,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสนับสนุน

วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ และด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ตามลำดับ

1.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดวิสัยทัศน์คือการกำหนดเป้าหมายที่ความต้องการในอนาคต การกำหนดทิศทางของภารกิจในอนาคต เป็น ภารกิจหลักที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเพื่อสร้างจุดแข็งที่ชัดเจนของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ วิรันทร์รัตน์ เสือจอย(2564,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง” จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยนำค่า มัชฌิมเลขคณิตมาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้าน กลยุทธ์การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ และการกำหนดสมรรถนะหลัก มีค่ามัชฌิมเลข คณิตอยู่ใน 3 ลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการกำหนดความสามารถ และภารกิจหลักที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเพื่อสร้างจุดแข็งที่ชัดเจนของสถานศึกษา นำไปสู่ ข้อ ได้เปรียบของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการรับรู้ เข้าใจ และ ยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงของพลวัตทางสังคม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประเมินความจำเป็นใน การเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์และผลที่คาดว่าจะได้รับทั้งในเชิงบวกและลบ มีการเตรียมแผนเผชิญ

2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์คือการออกแบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความเหมาะสม ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ซาฝีนะ แอหลัง (2561,หน้า29) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและ เทคนิคการวางแผน มีการวิเคราะห์ SWOTเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีกำหนดภารกิจ ที่เหมาะสมกับภารกิจองค์กร ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางของหน่วยงาน จัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความเกี่ยวเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในทิศทาง ความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานองค์กร

3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะบรรลุตามแผนหรือกลยุทธ์หรือไม่ก็ต้องคำนึงถึง การจัดการ การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการ

จัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ขององค์กรการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ ลุสเซอร์และอังลัว (Lussier and Achua 2010,p 371) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ บุคคลที่มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า รักษาความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะริเริ่ม การเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้องค์การมีความสามารถในการอยู่รอดและเจริญเติบโต ผู้นำแบบนี้เกิดได้ ทุกระดับองค์กร โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การจะกำหนดอนาคตขององค์การ

4.ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ภาระงานของการบริหารสถานศึกษามีประเด็นของการทำงานร่วมกันในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้หน่วยงานสถานศึกษามีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพในการทำงานการกำหนดกติกาในการทำงานของคนในองค์กรร่วมกันเพื่อให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันสร้างความเจริญงอกงามของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชญา จะเรียมพันธ์ (2562, หน้า 81) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบไปด้วย การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรร่วมกัน เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน

5.ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กระบวนการที่องค์การพัฒนาขึ้น การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคล และเพิ่มระดับความสามารถให้กับบุคลากรในองค์การเป็นการเน้นเพื่อการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ทั้งตัวบุคลากรและองค์การรวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสวัลสัน (Swanson ,1995,p43) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลเป็นการเน้นเพื่อการปฏิบัติงานภายใต้องค์กร และสอดคล้องกับไอรินและฮิทท์ (Ireland and Hitt ,1999,p98) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์งมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

2.ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเอง ซึ่งการทำงานรูปแบบเป็นทีม มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร ทองดำ (2559,หน้า 142) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” จากผลวิจัย ครั้งนี้พบว่า การทำงาน

เป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 11 ด้าน โดยเรียงค่าค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป น้อย ดังนี้ดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาท การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมการพัฒนาตนเอง ความ ร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา ตามลำดับ

1.ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมให้มีทักษะ มีความสามารถ มีความเข้าใจขอบข่ายภาระงานของตน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของแต่ละคน ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลกลับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางที่จะนำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559,หน้า 35) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งที่เป็นคณะทำงานเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานทั้ง 2 ประเภท โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ร่วมกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างชัดเจนและมีทิศทางเดียวกันซึ่งทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า36) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด” พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ การมีเป้าหมายเดียวกันการมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมการยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

3.ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กร ทำให้การทำงานทำได้ตามที่ตกลงร่วมกัน ยอมรับในความสามารถและคุณค่าในตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการสร้างความซื่อสัตย์ในองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 36) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด” พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ การมีเป้าหมายเดียวกันการมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมการยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

4.ด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเปิดเผย ก็จะทำองค์กรนั้นสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จดั่งที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 36) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด” พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ การมีเป้าหมายเดียวกันการมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมการยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

5.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 36) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด” พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ การมีเป้าหมายเดียวกันการมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมการยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์

กันในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์เป็นประเด็นที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่การบริหารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผลต่อการทำงานและการทำงานเป็นทีมก็เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันความสำเร็จในองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้เล็งเห็นสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นแนวทางในการที่จะทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏฐณิชา สังข์ศิลป์เลิศและศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์ (2564,หน้า 12) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการ ความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง รองลงมา คือด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดเชิงปฏิวัติ

4.ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้สมการพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 83.9 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูทำให้การทำงานในองค์กรขับเคลื่อนไปอย่างรวดเร็วและสบความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษา ฮวดศรี กัญภร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี (2564,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 61.80 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ Z ’ Y = 0.261 (X3) + 0.352 (X4) + 0.246 (X2)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดจุดมุ่งหมายพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน
2. ผู้บริหารควรมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารต้องเป็นเป็นแบบอย่างที่ดีในการชี้แนะ สั่งสอน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ
2. ผู้บริหารควรวางตนเป็นกลาง และให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและเป็นผู้ที่แบ่งงานให้ตามความสามารถของแต่ล่ะบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การสูงสุด
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นและดึงศักยภาพตนเองเพื่อมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1" ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์กับการการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. ควรศึกษาวิจัยที่เป็นปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่กับการบริหารงานของครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2558). *หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา.* สงขลา: เทมการพิมพ์สงขลา.

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

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

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา:ทฤษฎีและการปฏิบัติ*.นครปฐม:เพชรเกษมพริ้นติ้ง.

2. วิทยานิพนธ์ / งานวิจัย

กมลชนก สุกแสง. (2559). *ความสัมพันธระหวางภาวะผูนำเชิงกลยุทธกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4***.** วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาราชภัฏนครราชสีมา

เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

คมกฤช พรหมฉิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา*.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิรัฏฐ์ ฉัตร์เบญจนันท์. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธระหวางภาวะผูนำเชิงกลยุทธของผูบริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนยพัฒนาเด็กเล็กสังกัดองคกรปกครองสวนทองถิ่นในเขต จังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชนัฐ พรหมศรี. (2560). *การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เชิดชัย ทองคำ. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ซาฝีนะ แอหลัง. (2561). *ในภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษ เขต11ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ฏิมากร บุ้นกี้. (2563). *การศึกษาบทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณิชพร คำเถียร. (2559). *แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เตือนใจ สุนุกูล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

ธนิสา คูประเสริฐ. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่* จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นิภาพร ทองดำ. (2559). *การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชบูรพา.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นวลจันทร์ จุนทนพ. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดจันทบุรี ระยอง ตราด*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เบญจพร สุคนธร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระสุวิชย์ชัย ผาสุกวิชโย (เดชศักดาพร). (2564). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย.

พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโตโยต้า นครธน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.* ครุศาสตร์อุตสาหกรรม**,** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, การบริหารและพัฒนาการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ภานุวัต ปาประลิต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.

ภูวดิท ปอสระเกตุ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ภรณ์ทิพย ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัททิตา คงช่วย. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริการสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ยุวดี แก้วสอน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เยาวรินทร์ ยิ้มรอด. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารุณี ก่งหมึ. (2559). *สมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร.*วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

วินา สุทธิพงษ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. ครุศาสตรอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรีพระจันทร์ สถาพรวินิจงาม. (2563). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอธิษฐานธรรมของผู้บริการ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริการงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย.

ศรีสุดา กานกา. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย.

ศุภมาส วิสัชนาม. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

สิรินภา จงทำมา. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนเอกชนในการกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย.

สุธีรา สู้ภัยพาล. (2558). *บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสศตวรรษที่21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). *บทบาทของผูบริหารสถานศึกษาในการสงเสริมการทำงานเปนทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย.

สุรัตน์ เปี่ยมศิริ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์รัฐประศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.

สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมหมาย โอภาษี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1***.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมทรง นัทธีศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อชิญาณ์ คชาบาล. (2561). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อภิชญา จะเรียมพันธ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. .

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

3) บทความ

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ, ประยุทธ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประดับ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง. *วารสารศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 39(1), 80-81

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. *วารสารครุศาสตร์กาฬสินธุ์*. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 304-306

ดารุวรรณ ถวิลการ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**.** *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 56-66

ศศิรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.*วารสารบัณฑิตเอเชีย.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(1), 1-5

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสังคมศาสตรและมนุษยศาสตร.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 41(6), 28-29

อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2560). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(1), 83

2. ภาษาอังกฤษ

Adair, J.(2002). *Effective Strategic Leadership*. London : Pan Macmillan.

Andrew J. Dubrin.(2002). *Leadership : Research Findings, Practice and Skills* .Boston. Houghton.

Bass & Stogdill. (1990). *Bass & Stogesbook of Leadership: Theory Research,and Managerial Applications (ed.)*. Columbus, Ohio:Collegiate Publishing.

Dessler, G.(1998). *PersonneV/Hurce Management*. Enelewood ClifsNew Jersey:Prenlice-Hal

Davis Keith, Davis Keith.(1987*). Human Behavioral at work : Organization behavior*. NewYork,McGraw- Hill,

Fox, R. S. (2006). *School Climate Imprevement: A Challenge to the Schoot Administrator*. Phi Detta Kappa.

GaryYukl.(2006).*Leadership in Organizations*, New York , CourierStoughton, , 5 th ed 378-382.

Gill, C. (2006). *Super Flexibility for Pelleting and More. Feed International*, 27(1).5 -12

Hall W. K, and Miskel,C.(2001).*Education and Administration Theory,And Practice*. New York McGraw Hil.

Ireland, R.D. and Hitt, M. A. (1999). *Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the Twenty-first Century*: The Role of Strategic Leadership, Academy of Management Executive**.** 13 (1) , 43 - 57, 53 - 54.

Maghroori, R.and C.Rolland. (1997). *The Appreciative Inquiry Summit: A Practitioner's Guide for Leading Large-Group Chang*. San Francisco , Berrett - koehhier.

Mitchell, T.R. and Larson, J.R. (1987).People in Organizations:An Introduction toorganization Behavior. New York: McGraw – Hill,3rd ed.

Parker.G.M. (1990).*Team playersteam work : The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif, :Jossey-Bass.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York, Doubleday

Woodcock, M. (2016). Team development manual. Worcester: Great Britain by Billimg & Sons.

Yukl, G. A. (1989)**.** Leadership in organizations. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice- Hall.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร

คุณวุฒิทางการศึกษา ศษ.ด (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

2. ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี

คุณวุฒิทางการศึกษา ปร.ด (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3. **นายวีระชาย กำเนิดมณี**

คุณวุฒิทางการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท้ายสำเภา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๗๕๘๐-๔๗๒๘
www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๒๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

โรงเรียนวัดท้าย...

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายวีรชาย กำเนิดมณี

ด้วย นางขวัญใจ ทิพย์เสภา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMWORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
☑ บริหารงานวิชาการ
☐ บริหารงานบุคคล
☐ งานงบประมาณ
☐ งานทั่วไป
☐ งานกิจกรรมนักเรียน

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๗๒๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๓๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี

ด้วย นางขวัญใจ ทิพย์เสภา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMWORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๓)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี

ด้วย นางขวัญใจ ทิพย์เสภา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMWORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร

ด้วย นางขวัญใจ ทิพย์เสภา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMWORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

โรงเรียนบ้านห้วยระย้า
เลขที่รับ 136
วันที่ 23 ก.พ. / 66
เวลา ..... น.

ที่ ศธ ๐๔๐๖๗/๒๕๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๓
เลขที่ ๑๓๘ ถนนศรีธรรมราช นศ ๘๐๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม , บ้านห้วยระย้า , บ้านไสใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจำนวน ๓ ชุด

ด้วยนางขวัญใจ ทิพย์เสภา (ครูโรงเรียนวัดท้ายสำเภา) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตครีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMRORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๓) โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มีความประสงค์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย (สำหรับ Try Out) ในโรงเรียนของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้ความร่วมมือและดำเนินการต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ขอแสดงความนับถือ

☑ เพื่อโปรดทราบ
☐ มอบแจ้ง.....

(นายวิฒิสัน สร้างอำรุงคุณ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓
รักษาการ
๒๓ ก.พ. ๖๖

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๗๕-๓๕๖๓๕๑ ต่อ ๑๐๗
โทรสาร. ๐๗๕-๓๕๗๓๕๖

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๔๐๖๙/๖๕๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๑
เลขที่ ๑๓๘ ถนนศรีธรรมราช นศ ๘๐๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรง

ด้วยนางขวัญใจ ทิพย์เสภา (ครูโรงเรียนวัดท้ายสำเภา) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS THE TEAMRORK OF GOVERNMENT TEACHERS OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๑)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนของท่าน เพื่อนำไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ขอความอนุเคราะห์ให้นางขวัญใจ ทิพย์เสภา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต เก็บข้อมูลการวิจัย ในโรงเรียนของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายวัฒสัน สร้างตำรับคุณ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๗๕-๓๕๖๓๕๑ ต่อ ๑๐๗
โทรสาร. ๐๗๕-๓๔๗๓๕๖
www.nst1.go.th

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 นี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พัฒนาครู และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และสร้างคุณค่าต่อการพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1. ผู้ที่ตอบแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย

ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางขวัญใจ ทิพย์เสภา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20-30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. 51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. ไม่เกิน 20 ปี

☐ 2. 21 - 45 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	**ระดับความคิดเห็น**				
	(5)	**(4)**	**(3)**	**(2)**	**(1)**
1. การกำหนดวิสัยทัศน์					
1.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนแล้วนำข้อมูลมากำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น					
2.ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน					
3.ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน					
4.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
5.ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น					
2. การกำหนดกลยุทธ์					
6.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์					
7.ผู้บริหารมีมีการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
8.ผู้บริหารมีการประเมินกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9.ผู้บริหารมีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาดึงหน่วยงานของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม					
10.ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยกำหนดระยะเวลาชัดเจน					
11.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาก่อนทำโครงการต่าง ๆ					
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
12.ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆได้อย่างรอบคอบ					
13.ผู้บริหารคำนึงถึงวิธีการ กำลังคน งบประมาณที่จะใช้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์					
14.ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของกิจกรรม					
15.ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ก่อนตัดสินใจ					
16.ผู้บริหารดำเนินการประเมินกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า					
17.ผู้บริหารมีวิธีควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร					
4. วัฒนธรรมองค์กร					
18.ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดระเบียบแบบแผนประเพณีของบุคคลในองค์กรสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป					
19.ผู้บริหารส่งเสริมให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานอื่น					
20.ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเรียนรู้					
21.ผู้บริหารพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22.ผู้บริหารมีความสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ					
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
23.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ					
24.ผู้บริหารคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา					
25.ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
26.ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
27.ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	**ระดับความคิดเห็น**				
	(5)	**(4)**	**(3)**	**(2)**	**(1)**
1. ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่					
1.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
2.ผู้บริหารให้ครูมีความเข้าใจขอบข่ายภาระงานของตน					
3.ผู้บริหารสามารถให้ครูเข้าใจความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้					
4.ผู้บริหารให้ครูนำข้อมูลกลับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
6.ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของครูแต่ละคน					
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน					
7.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนละทั่วถึง					
8.ผู้บริหารให้มีการวิพากวิจารณ์ในการทำงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9.ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ของงานที่ครูทำอย่างชัดเจน					
10.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
11.ผู้บริหารให้ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน					
3. ความไว้ใจซึ่งกันและกัน					
12.ผู้บริหารมีความเชื่อถือความสามารถของครู					
13.ผู้บริหารมีความไว้วางใจว่าครูทุกคนสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้					
14.ผู้บริหารยอมรับในความสามารถและคุณค่าในตัวครู					
15.ผู้บริหารสร้างความซื่อสัตย์ในองค์กร					
16.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน					
4. การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย					
17.ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน					
18.ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการแสดงอภิปรายได้					
19.ผู้บริหารให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเปิดเผย					
20.ผู้บริหารให้ครูได้ตรวจสอบการทำงานได้อย่างชัดเจน					
21.ผู้บริหารให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน					
22.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีความริเริ่มในการทำงาน					
23.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานที่ยากให้สำเร็จตามที่หวัง					
24.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน					
25.ผู้บริหารให้ครูได้มีการประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ					
26.ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน					

ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

IOC : (Index of Congruency)

จากผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
การกำหนดวิสัยทัศน์						
1.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนแล้วนำข้อมูลมากำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น	+1	-1	+1	2	0.6	ใช้ได้
2.ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของโรงเรียนในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3.ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและอุดมการณ์ในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5.ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
การกำหนดกลยุทธ์						
6.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7.ผู้บริหารมีการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8.ผู้บริหารมีการประเมินกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9.ผู้บริหารมีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาดึงหน่วยงานของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10.ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยกำหนดระยะเวลาชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11.ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษาก่อนทำโครงการต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
12.ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆได้อย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
13.ผู้บริหารคำนึงถึงวิธีการ กำลังคน งบประมาณที่จะใช้ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14.ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15.ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
16.ผู้บริหารดำเนินการประเมินกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17.ผู้บริหารมีวิธีควบคุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
วัฒนธรรมขององค์กร						
18.ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดระเบียบแบบแผนประเพณีของบุคคลในองค์กรสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป	+1	-1	+1	2	0.6	ใช้ได้
19.ผู้บริหารส่งเสริมให้หน่วยงานมีวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นแตกต่างจากหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20.ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
21.ผู้บริหารพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
22.ผู้บริหารมีความสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
23.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
24.ผู้บริหารคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
25.ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
26.ผู้บริหารให้กำลังใจเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
27.ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่						
1.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2.ผู้บริหารให้ครูมีความเข้าใจขอบข่ายภาระงานของตน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสามารถให้ครูเข้าใจความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4.ผู้บริหารให้ครูนำข้อมูลกลับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5.ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6.ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
การมีเป้าหมายร่วมกัน						
7.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8.ผู้บริหารให้มีการวิพากวิจารณ์ในการทำงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9.ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายละประโยชน์ของงานที่ครูทำอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11.ผู้บริหารให้ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
ความไว้ใจซึ่งกันและกัน						
12.ผู้บริหารมีความเชื่อถือความสามารถของครู	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
13.ผู้บริหารมีความไว้วางใจว่าครูทุกคนสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14.ผู้บริหารยอมรับในความสามารถและคุณค่าในตัวครู	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15.ผู้บริหารสร้างความซื่อสัตย์ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
16.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย						
17.ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18.ผู้บริหารให้ครูในโรงเรียนมีการแสดงอภิปรายได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19.ผู้บริหารให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20.ผู้บริหารให้ครูได้ตรวจสอบการทำงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
21.ผู้บริหารให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3			
การมีส่วนร่วมในการทำงาน						
22.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และมีความริเริ่มในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
23.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ยากให้สำเร็จตามที่หวัง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
24.ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
25.ผู้บริหารให้ครูได้มีการประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
26.ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ช
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.983	53

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่1	4.167	.6989	30
ข้อที่2	4.233	.7279	30
ข้อที่3	4.300	.5960	30
ข้อที่4	4.400	.6215	30
ข้อที่5	4.333	.6065	30
ข้อที่6	4.333	.5467	30
ข้อที่7	4.233	.5683	30
ข้อที่8	4.233	.5683	30
ข้อที่9	4.333	.6609	30
ข้อที่10	4.233	.6261	30
ข้อที่11	4.233	.6261	30
ข้อที่12	4.133	.5713	30
ข้อที่13	4.200	.6644	30
ข้อที่14	4.233	.6789	30
ข้อที่15	4.267	.6397	30
ข้อที่16	4.133	.5713	30
ข้อที่17	4.267	.6397	30
ข้อที่18	4.267	.5833	30
ข้อที่19	4.300	.5350	30
ข้อที่20	4.433	.5683	30
ข้อที่21	4.433	.5040	30
ข้อที่22	4.300	.5350	30
ข้อที่23	4.400	.5632	30
ข้อที่24	4.433	.5683	30
ข้อที่25	4.433	.5683	30
ข้อที่26	4.300	.5960	30
ข้อที่27	4.400	.5632	30
ข้อที่28	4.467	.6288	30
ข้อที่29	4.400	.5632	30
ข้อที่30	4.533	.5713	30
ข้อที่31	4.467	.5713	30
ข้อที่32	4.533	.5074	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่33	4.567	.5040	30
ข้อที่34	4.567	.5040	30
ข้อที่35	4.400	.5632	30
ข้อที่36	4.333	.5467	30
ข้อที่37	4.433	.5683	30
ข้อที่38	4.400	.5632	30
ข้อที่39	4.667	.5467	30
ข้อที่40	4.733	.8277	30
ข้อที่41	4.633	.5561	30
ข้อที่42	4.633	.4901	30
ข้อที่43	4.600	.5632	30
ข้อที่44	4.600	.4983	30
ข้อที่45	4.567	.5683	30
ข้อที่46	4.500	.6297	30
ข้อที่47	4.533	.5713	30
ข้อที่48	4.700	.4661	30
ข้อที่49	4.567	.5040	30
ข้อที่50	4.667	.4795	30
ข้อที่51	4.600	.4983	30
ข้อที่52	4.633	.4901	30
ข้อที่53	4.700	.4661	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่1	230.233	473.082	.596	.	.982
ข้อที่2	230.167	466.351	.789	.	.982
ข้อที่3	230.100	470.507	.806	.	.982
ข้อที่4	230.000	470.828	.759	.	.982
ข้อที่5	230.067	474.202	.648	.	.982
ข้อที่6	230.067	472.823	.781	.	.982
ข้อที่7	230.167	472.626	.759	.	.982
ข้อที่8	230.167	475.040	.659	.	.982
ข้อที่9	230.067	469.651	.754	.	.982
ข้อที่10	230.167	470.144	.779	.	.982
ข้อที่11	230.167	472.144	.704	.	.982
ข้อที่12	230.267	474.409	.681	.	.982
ข้อที่13	230.200	468.786	.781	.	.982
ข้อที่14	230.167	468.833	.762	.	.982
ข้อที่15	230.133	473.982	.621	.	.982
ข้อที่16	230.267	475.513	.636	.	.982
ข้อที่17	230.133	469.913	.771	.	.982
ข้อที่18	230.133	474.120	.679	.	.982
ข้อที่19	230.100	473.472	.770	.	.982
ข้อที่20	229.967	473.482	.723	.	.982
ข้อที่21	229.967	475.482	.726	.	.982
ข้อที่22	230.100	474.024	.746	.	.982
ข้อที่23	230.000	473.862	.714	.	.982
ข้อที่24	229.967	473.137	.738	.	.982
ข้อที่25	229.967	472.171	.777	.	.982
ข้อที่26	230.100	469.748	.836	.	.982
ข้อที่27	230.000	473.517	.729	.	.982
ข้อที่28	229.933	471.926	.709	.	.982
ข้อที่29	230.000	473.034	.749	.	.982
ข้อที่30	229.867	474.051	.696	.	.982
ข้อที่31	229.933	472.823	.746	.	.982

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่32	229.867	475.775	.708	.	.982
ข้อที่33	229.833	473.454	.820	.	.982
ข้อที่34	229.833	475.523	.724	.	.982
ข้อที่35	230.000	472.759	.760	.	.982
ข้อที่36	230.067	475.306	.675	.	.982
ข้อที่37	229.967	475.757	.630	.	.982
ข้อที่38	230.000	474.414	.691	.	.982
ข้อที่39	229.733	473.651	.746	.	.982
ข้อที่40	229.667	480.299	.295	.	.983
ข้อที่41	229.767	471.426	.827	.	.982
ข้อที่42	229.767	473.564	.839	.	.982
ข้อที่43	229.800	472.579	.768	.	.982
ข้อที่44	229.800	476.648	.680	.	.982
ข้อที่45	229.833	471.247	.816	.	.982
ข้อที่46	229.900	468.300	.844	.	.982
ข้อที่47	229.867	472.464	.761	.	.982
ข้อที่48	229.700	479.045	.609	.	.982
ข้อที่49	229.833	475.937	.705	.	.982
ข้อที่50	229.733	476.547	.713	.	.982
ข้อที่51	229.800	479.338	.555	.	.982
ข้อที่52	229.767	476.392	.704	.	.982
ข้อที่53	229.700	480.148	.555	.	.982

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
234.400	491.697	22.1742	53

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางขวัญใจ ทิพย์เสภา

วัน เดือน ปีเกิด : 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2529

ชาติภูมิ : นครศรีธรรมราช

ที่อยู่ปัจจุบัน : 75/10 หมู่ที่5 ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

การศึกษา

พ.ศ. 2542 : ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนราษฎร์บำรุง อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2545 : ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนราษฎร์บำรุง อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2547 : ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนลานสกาประชาสรรค์ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2548 : ปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิค (กศ.บ..) วิชาเอก สังคมศึกษา จากมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

: ครู

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

: โรงเรียนวัดท้ายสำเภา
ตำบลท้ายสำเภา อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1