

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

จันทร์ทิพย์ จิตอำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

จันทร์ทิพย์ จิตอำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

JANTHIP JITOAM


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

2023

หัวข้อสารนิพนธ์ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
ชื่อนักศึกษา : จันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระครูศรีวีระคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

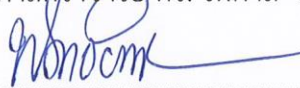
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ


.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....

(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....

(พระครูธรรมภาณสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชาญ ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thematic Topic : Strategic Leadership of School Administrators under Udonthani
Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name : Juntip Jitoam
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2023
Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.

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

Dean Faculty of Education



(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman



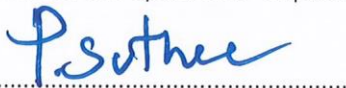
(Asst. Prof. Dr. Pisan Suwannoi)

Member (Advisor)



(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phrakhrusutheejarawat, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Asst. Prof. Dr. Witoon Thacha)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ชื่อนักศึกษา : จันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ

ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช : 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีการปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic : Strategic Leadership of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name : Janthip Jitoam
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2023
Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.

The purposes of this research were; 1) to study the level of Strategic Leadership of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 1, and 2) to compare the Strategic Leadership of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 1. The researcher collected the data from administrators totaling 219 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings were as follows; 1) The Strategic Leadership of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 1 could be discussed results classified by different level that the overall was at high level mean ($\bar{X} = 4.49$). While considering in each aspect, it was found that the highest mean level was Confidence and Reliability ($\bar{X} = 4.67$), Strategic thinking ($\bar{X} = 4.47$), Teamwork ($\bar{X} = 4.39$) Vision ($\bar{X} = 4.19$) respectively 2) The comparison of the Strategic Leadership of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, work experience and school size found that the school administrators were in the different gender and the school administrators were in the different work experience were not statistically significantly different at .05. However the school administrators worked in the different school size was statistically significantly different at .05.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีศึกษาศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายสารนิพนธ์ ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. ผศ.ดร.วิบูล ทาชา, ดร.เอกชาติ สุขเสน และ ดร.อัครเดช นิลโยธิน ที่เป็นกำลังใจและคอยกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมกับผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนเอื้อเพื่อเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา อีกทั้งญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่าน คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระรัตนตรัยและขอน้อมบูชา พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ

สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย..... | 4 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 5 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| 2.1 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา..... | 6 |
| 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 6 |
| 2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 7 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 8 |
| 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 8 |
| 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 9 |
| 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 10 |
| 2.2.4 นิยามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 27 |
| 2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1..... | 34 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 36 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 40 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 41 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 41 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | | หน้า |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| | 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 41 |
| | 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 43 |
| | 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... | 43 |
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 45 |
| | 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 45 |
| | 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 46 |
| | 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1..... | 47 |
| | 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1..... | 51 |
| 5 | สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... | 58 |
| | 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 59 |
| | 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 62 |
| | 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 66 |
| | บรรณานุกรม..... | 68 |
| | ภาคผนวก..... | 73 |
| | ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... | 74 |
| | ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ..... | 76 |
| | ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม..... | 80 |
| | ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... | 86 |
| | ภาคผนวก จ การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... | 88 |
| | ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... | 90 |
| | ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล..... | 92 |
| | ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป..... | 96 |
| | ประวัติผู้วิจัย..... | 113 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.1 ตารางการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 20 |
| 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 26 |
| 2.3 ตารางสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหา ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 32 |
| 2.4 ตารางจำนวนสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1..... | 34 |
| 2.5 ตารางผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1..... | 36 |
| 3.1 ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... | 41 |
| 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไป ของ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง..... | 46 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม..... | 47 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและ แรงจูงใจ..... | 48 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดกลยุทธ์..... | 49 |
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม..... | 49 |
| 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์..... | 50 |
| 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ..... | 51 |
| 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน..... | 52 |
| 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... | 52 |
| 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและ แรงจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่..... | 53 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... | 54 |
| 4.12 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน..... | 54 |
| 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาด สถานศึกษา เป็นรายคู่..... | 55 |
| 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... | 56 |
| 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... | 56 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 27 |
| 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 40 |
| 5.1 สรุปลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 61 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกทั้งด้านประชากร สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีของสังคมโลก ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่หลังไหลมาอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำที่สูง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเข้ากับทุกสถานการณ์ได้โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา คือ ปฏิรูปสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) ซึ่งมีผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ จำนวน 64 ประเทศ โดย (International Institute for Management Development : IMD) ได้เผยไว้ว่า ในปี 2563 ผลการจัดอันดับด้านการศึกษาประเทศไทยอยู่ในอันดับ 55 และในปี 2564 ผลการจัดอันดับด้านการศึกษาประเทศไทยอยู่ในอันดับ 56 และปี 2565 อยู่ในอันดับที่ 53 สังเกตได้ว่าการจัดอันดับของการศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้ด้านปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานมีอันดับที่ต่ำที่สุดจากปัจจัยด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ และด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ เป็นเรื่องที่รัฐบาลภายใต้การนำของ ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีให้ความสำคัญ และได้กล่าวไว้ในคำแถลงนโยบายต่อรัฐสภา กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดเป็นนโยบายสำคัญ และตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงาน โดยมีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เป็นหน่วยงานหลักที่ผลักดันเรื่องความสามารถทางการแข่งขันด้านการศึกษา (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด 219 โรงเรียน และจากสภาพทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามีผลการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติพบว่า 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน 4 กลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศ 2) การเข้าร่วมกิจกรรม

แข่งขันประกวดประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาไม่ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมทุกกิจกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 1, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องสั่งการหรือวินิจฉัยสถานการณ์หรือการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นสังเกตได้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561) ภาวะผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การกำหนดทิศทางขององค์กรจะมีกระบวนการ และแนวทางสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตขององค์การในระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์ขององค์การ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถขับเคลื่อนและบริหารจัดการกลยุทธ์ขององค์การได้ การบริหารจัดการกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การวางแผน มีการควบคุม มีแนวทางการปฏิบัติ และมีแนวทางในการประเมินองค์การ เช่น ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการจัดการองค์การและมีการบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการสร้างสรรควิสัยทัศน์ขององค์การ มีกระบวนการเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง และมุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การต่อไป (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม เป็นหัวใจของการบริหารโดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผน สถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการมองไปในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์การมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ของประเทศไทยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องขับเคลื่อนกลยุทธ์นั้น ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงและประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่

กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อทราบถึงระดับภาวะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้สามารถนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงและใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 2 ประการ คือ

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานและมีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์

1.5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 219 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan จากประชากร จำนวน 219 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ

1.5.3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.5.3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

1.5.3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 2) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

1.5.3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การคิดเชิงกลยุทธ์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกันผู้วิจัยขอกำหนดความหมาย และขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์การ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีความยืดหยุ่น กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตที่ต้องการได้มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำการใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

4) การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร เข้าใจสภาวะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถมีอำนาจในการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามแนวปฏิรูปของสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

Yuk (2001) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ เป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะและเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอยู่เสมอ ส่วน Greene (1992) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทอยู่ในสำนักหน่วยงานหรือในโรงเรียนจะเปลี่ยน บทบาทที่สามารถเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ บทบาทผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้านโดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในขณะที่ Bradford and Cohen (1984) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพจากผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Gorton (1983) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ Smith (1974) ได้สรุปความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่

รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ส่วน กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีอำนาจสูงสุดในการทำหน้าที่กำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษานั้น ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในขณะที่ เรืองยศ แวดล้อม (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะ ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีบทบาทในบริหารการจัดการและพฤติกรรมขององค์กรและต้องมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ บทบาทเหล่านี้ล้วน แต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กร และใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถมีอำนาจในการบริหารจัดการและการปฏิบัติตามแนวปฏิรูปของสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

Laila Khaled Badarna, Muhammad Ali abu Ashour (2016) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่สำคัญที่สุดของการบริหาร การดำเนินนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาให้ทันตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่จะมีหลักวิชาการของนักเรียนที่ดี นำไปสู่ความก้าวหน้าและยกระดับให้สูงขึ้น ส่วน Gardner (2004) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสถานศึกษา เป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้ผลจากความทุกข์ยากขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ในขณะที่ Bass (1998) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เป็นผู้นำที่รับผิดชอบของสถานศึกษาทั้งหมดที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ และ Conger (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์

การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ ส่วน Haiman, William and Connor (1985) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายประการร่วมกันตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งจะทำให้บริหารงานเกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความน่าเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ให้ความหมายใกล้เคียงกับ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) กล่าวโดยสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสู่การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เช่นเดียวกับ บรรจง ลาวะลี (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของระบบการศึกษา การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จและประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับหลักการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญในด้านการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนแนวทางให้มีคุณภาพ ซึ่งในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถ และประสบการณ์ของการบริหารการศึกษา เพื่อบริหารสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม และพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคนศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในด้านการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนแนวทางให้มีคุณภาพ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ และต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Maggie Wooll (2021) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) คือความสามารถของผู้นำในการแสดงภาพ การวางแผน การเป็นผู้นำ และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ส่วน Francesca Sales and Brian Holak (2018) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) คือ แนวปฏิบัติที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการบริหารและพัฒนาวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรของตน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายต่าง ๆ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ Nahavandi (2000) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) ไว้ว่า ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมุมมองที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และใจกว้าง และสามารถมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมถึงการรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

ในขณะที่ Finkelstein and Hambrick (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต มีมุมมองวิสัยทัศน์ในระยะ

ยาว มีความรับผิดชอบงานทั้งองค์การและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และ Byrd (1987) ได้ให้ทรรศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์องค์การในอนาคต โดยมีความชัดเจนของวิสัยทัศน์ในองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์โดยให้ผู้อื่นมีอำนาจในสร้างสรรค์เชิงกลยุทธ์ มีความยืดหยุ่นกลยุทธ์ ส่วน จันทรวิมล วงศ์แดง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการคาดคะเนทำนายอนาคตระยะไกลขององค์กร มีวิธีการที่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางขององค์กร กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขณะที่ ภูิมากร บุนันท์ (2563) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจ ศิลปะ การกระตุ้น การจูงใจ สมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับ และทำให้เกิดการร่วมใจกันในการที่จะพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น และขณะเดียวกัน พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) คือ ความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ แสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการมุ่งเน้นเป้าหมาย สามารถจูงใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งกำหนดทิศทางขององค์การ และการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง การนำกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กร นำไปสู่การสร้าง และปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์การ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีความยืดหยุ่น กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จันทรวิมล วงศ์แดง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นด้านการบริหาร กล่าวคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ขณะที่ วรวัชร เทียมสุวรรณ

,วัชรพล วิบูลยศริน, ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เพราะสามารถช่วยผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร และสภาพภายนอกได้ชัดเจน สร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนพระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางแก่องค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถมองทราบถึงขอบเขตและโดยรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น เพราะการดำเนินงานในรูปแบบเชิงกลยุทธ์จะมีการคิดวิเคราะห์ปัญหาในระดับระดับต่าง ๆ ของอนาคตขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวหลักในการกำหนด ส่งเสริม สนับสนุนและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ตามทิศทางที่ตั้งไว้โดยช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร จึงจะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความสับสนในระบบการทำงาน และจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจนทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

ในขณะเดียวกัน ณิชดา เวชญาติลักษณ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่ชุมชน ในการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา และมีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปสรุปได้ดังนี้

2.2.3.1 Laura Dillon (2022) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดี 10 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่แข็งแกร่ง (Strong Communication) เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดให้ทีมหรือเพื่อนร่วมงานทราบ อธิบายสิ่งที่ต้องการทำอย่างชัดเจน เพราะการสื่อสารจะขยายไปสู่การปฏิบัติ เช่น การมีนโยบายเปิดกว้างหรือจัดการประชุมแบบตัวต่อ

ตัวกับสมาชิกในทีมเป็นประจำ แสดงวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และทำให้สามารถพูดคุยถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในสำนักงานได้ 2) ทักษะการฟังที่ดี (Good Listening skills) รับฟังสิ่งที่ทีมพูด รับความคิดเห็นจากผู้ที่อยู่ในแนวหน้า ผู้นำที่ฝึกฝนศิลปะแห่งการฟังจะได้รับความรู้ที่จำเป็นในการแก้ปัญหา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง 3) ความหลงใหลและความมุ่งมั่น (Passion and Commitment) ความกระตือรือร้นในภารกิจหรือโครงการจะทำให้ผู้อื่นตื่นตัวเพราะพวกเขามองเห็นและสัมผัสถึงความทุ่มเท ความหลงใหลไม่ได้ทำให้งานสำเร็จเสมอไป ความมุ่งมั่นคือความสามารถในการจดจ่อกับสิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่ามีการทำงานหนักในทุกระดับขององค์กร พิสูจน์ความมุ่งมั่นและได้รับความนับถือจากทีม 4) ทศนคติเชิงบวก (Positivity) ทีมรายล้อมไปด้วยคนที่มีความสุขและคิดบวก พวกเขาจะทำงานหนักขึ้นและมีความสุขมาก สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนในการทำงาน 5) นวัตกรรม (Innovation) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อประเมินและพิจารณาถึงประโยชน์ของการนำสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติส่งเสริมนวัตกรรมในทีม คุณสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับกลยุทธ์ มีการทดสอบหรือขยายแนวคิด ชี้ให้เห็นเพื่อให้คำแนะนำในอนาคต 6) ความร่วมมือ (Collaboration) มีแนวทางการทำงานร่วมกัน สร้างความโปร่งใสในองค์กร ร่วมมือกันอย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันนำไปสู่ความไว้วางใจ ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน 7) ความซื่อสัตย์ (Honesty) มีความตรงไปตรงมาเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว และการให้เหตุผลในการเลือกกลยุทธ์ สร้างความไว้วางใจ โปร่งใสภายในองค์กร 8) การทูต (Diplomacy) คือทักษะที่เรียนรู้ที่ช่วยให้จัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การเจรจาต่อรองและความอ่อนไหว ต้องใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เป็นกลางในการแก้ปัญหา รับมือกับความขัดแย้งและการจัดลำดับความสำคัญ การมีมุมมองที่แตกต่างกันจะช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กรของคุณได้ 9) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เข้าใจปัญหาของทีมโดยการเดินเข้าหาและมองสิ่งต่าง ๆ การฝึกความเห็นอกเห็นใจจะสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายเพราะผู้นำพัฒนาความตระหนักรู้ถึงความท้าทายและความต้องการของทีมหรือแผนก และ 10) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) รับความผิดพลาด ขอโทษเมื่อจำเป็น เรียนรู้และละทิ้งอัตตาของคุณไว้ที่หน้าประตู พร้อมที่จะช่วยให้องค์กร ปรับตัวและปรับปรุงได้

2.2.3.2 Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติ / ลักษณะสำคัญ / คุณลักษณะ / คุณสมบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความภักดี (Loyalty) ผู้นำที่ทรงพลังและมีประสิทธิภาพแสดงความภักดีต่อวิสัยทัศน์ด้วยคำพูดและการกระทำ 2) อัปเดตอยู่เสมอ (Keeping them updated) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องคอยอัปเดตเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนอยู่เสมอ มีแหล่งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่าง ๆ ในองค์กร 3) การใช้อำนาจอย่างรอบคอบ (Judicious use of power) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ใช้อำนาจของตนอย่างชาญฉลาดพยายามพัฒนาความยินยอมสำหรับความคิดของตนแทนที่จะบังคับความคิดของตนกับผู้อื่น พวกเขาต้องผลักดันความคิดของตนที่ละน้อย 4) มีมุมมอง/มุมมองที่กว้างขึ้น (Have wider perspective/outlook) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทักษะเฉพาะด้านที่กว้าง แต่มีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน 5) แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่นอกเหนือไปจากเงินและอำนาจ และควรมีความโน้มเอียงที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยพลังและ

ความมุ่งมั่น 6) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเข้าใจมุมมองและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจหลังจากพิจารณาแล้ว 7) การควบคุมตนเอง (Self-control) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพในการควบคุมอารมณ์และความปรารถนาที่ทำให้เสียสมาธิ/รบกวน เช่น ต้องคิดก่อนทำ 8) ทักษะทางสังคม (Social Skills) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นมิตรและเข้าสังคม ความสำเร็จในตนเอง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพที่จะเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนผลกระทบต่อผู้อื่น 9) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพในการเข้าใจอารมณ์ของตนตลอดจนผลกระทบต่อผู้อื่น 10) ความพร้อมในการมอบหมายและมอบอำนาจ (Readiness to delegate and authorize) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความเชี่ยวชาญในการมอบหมาย พวกเขาตระหนักดีถึงข้อเท็จจริงที่ว่าคณะผู้แทนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อผู้นำที่มากเกินไป พวกเขายังตระหนักดีว่าการให้สิทธิ์ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจจะกระตุ้นพวกเขาอย่างมาก 11) ประนีประนอม (Articulacy) ผู้นำที่เข้มแข็งมีความชัดเจนมากพอที่จะสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับสมาชิกในองค์กรในแง่ที่ส่งเสริมสมาชิก และ 12) ความคงเส้นคงวา/ความน่าเชื่อถือ (Constancy/Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างวิสัยทัศน์ แสดงวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์อย่างกระตือรือร้น และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2.2.3.3 Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวถึง 10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ 1) กระจายความรับผิดชอบ (Distribute responsibility) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีทักษะในการกระจายอำนาจที่พอเหมาะ ผู้นำระดับสูงควรลดอำนาจลงทั่วทั้งองค์กร โดยให้อำนาจแก่ผู้คนในทุกระดับในการตัดสินใจ การกระจายความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีศักยภาพ มีสติปัญญามีส่วนลดความเสี่ยงขององค์กร ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นต่อองค์กร 2) ซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูล (Be honest and open about information) โครงสร้างการจัดการที่องค์กรขนาดใหญ่ต้องเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลเฉพาะเจาะจงโดยพื้นฐานที่จำเป็นเท่านั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตัดสินใจ ต้องรู้ปัจจัยใดมีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร เพราะเมื่อผู้คนขาดข้อมูลมันจะบ่อนทำลายความมั่นใจของพวกเขา 3) สร้างหลายเส้นทางในการระดมและทดสอบแนวคิด (Create multiple paths for raising and testing ideas) การพัฒนาและนำเสนอแนวคิดเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดเข้ากับวิธีที่องค์กรสร้างเป้าหมาย การกำหนดวิธีการนำความคิดสร้างสรรค์มาเป็นประโยชน์สูงสุด 4) ทำให้ปลอดภัยจากความล้มเหลว (Make it safe to fail) สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของพวกเขา ให้ได้ผลดีจากความล้มเหลวที่แท้จริง นำไปสู่ความสูญเสียที่แท้จริง อย่าทำให้คนที่ล้มเหลวจะต้องทนทุกข์ในแง่ของการเลื่อนตำแหน่งและรางวัล 5) ให้การเข้าถึงแก่นักยุทธศาสตร์อื่น ๆ (Provide access to other strategists) เปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้พบปะและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั่วทั้งองค์กรเพราะพวกเขาสามารถเปิดกว้างและเชี่ยวชาญในการเพิ่มมูลค่าเชิงกลยุทธ์ของสิ่งที่พวกเขาทำ 6) พัฒนาโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Develop opportunities for experience-based learning) การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมืออาชีพ การฝึกอบรมในห้องเรียน การฝึกอบรมความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมสามารถพัฒนาทักษะการจัดการที่ดีได้ ต้องฝึกประสบการณ์เพื่อดำเนินตามศักยภาพของตน 7) จำ

เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Hire for transformation) การตัดสินใจจ้างงานควรอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงความสามารถและประสบการณ์ และควรมุ่งไปที่ความหลากหลายเลือกคนที่เหมือนตนเอง 8) การนำตัวเองในการทำงาน (Bring your whole self to work) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องจัดการกับสถานการณ์และปัญหาที่มี ต้องดึงเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ในชีวิตมาใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ให้สอดคล้องกับค่านิยมที่สำคัญขององค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดน้อยลง สร้างสภาพแวดล้อมที่ซื่อสัตย์และเป็นจริงใจ เอื้ออำนวยและข้อจำกัดในการทำงาน 9) หาเวลาคิดทบทวน (Find time to reflect) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีทักษะในสิ่งที่นักทฤษฎีองค์กร Chris Argyris และ Donald Schön เรียกว่า “การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบ” การเรียนรู้แบบวนรอบเดียวเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบเกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ อคติและสมมติฐาน การไตร่ตรอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด การค้นหาคุณค่าของแรงบันดาลใจ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำมีโอกาสค้นพบไอเดียดี ๆ และ 10) ตระหนักถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Recognize leadership development as an ongoing practice) มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและเฉลียวฉลาดที่จะตระหนักว่าการเรียนรู้และการพัฒนา ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีประสบการณ์เพียงใดบางทีก็อ่อนแอและไม่สามารถหาคำตอบได้ ดังนั้นการให้ผู้อื่นเป็นผู้เชี่ยวชาญในบางสถานการณ์จะทำให้ตระหนักถึงการพัฒนา เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำให้ผู้อื่นสามารถแบ่งปันความคิดได้ง่ายโดยส่งเสริมวิธีคิดใหม่ ๆ และขอคำแนะนำอย่างชัดเจน

2.2.3.4 Paul J. H. Schoemaker (2013) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คาดหวัง (Anticipate) คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความตื่นตัวในการคาดการณ์ถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อใช้ในการวางแผนสถานการณ์จำลอง ต่าง ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิด 2) ทำทาย (Challenge) ผู้นำคิดเชิงกลยุทธ์ท้าทายสมมติฐานของตนเองและของผู้อื่นและสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างกัน เมื่อไตร่ตรองอย่างรอบคอบและตรวจสอบปัญหาแล้วจึงตัดสินใจเด็ดขาด ใช้ความอดทน ความกล้าหาญ และเปิดใจกว้าง 3) ตีความ (Interpret) ผู้นำสามารถตีความข้อมูลที่มีความซับซ้อนและขัดแย้งกันให้ถูกต้องได้ สืบเคราะห์ข้อมูล แสวงหาข้อมูลเชิงลึกใหม่ มองหาข้อมูลที่ขาดหายไปและหลักฐานเพื่อสมมติฐานมีการสังเกตและการการวิเคราะห์ข้อมูล 4) ตัดสินใจ (Decide) ผู้มีอำนาจต้องตัดสินใจ ต้องเผชิญความยากลำบากในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และปฏิบัติตามกระบวนการที่มีระเบียบวินัยที่สมดุลและเข้มงวดด้วยความเร็ว พิจารณาข้อแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกล้าหาญและเชื่อมั่น มีกระบวนการตัดสินใจที่แข็งแกร่ง กำหนดว่าใครต้องมีส่วนร่วมโดยตรงและใครสามารถมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการตัดสินใจของคุณ 5) จัดตำแหน่ง (Align) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความเชี่ยวชาญในการหาจุดร่วมและบรรลุผลสำเร็จในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีมุมมองและวาระที่แตกต่างกัน เพื่อขยายงานอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสำเร็จร่วมกัน การสื่อสารเชิงรุก การสร้างความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม และ 6) เรียนรู้ (Learn) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นจุดศูนย์กลางสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะ และค้นหาบทเรียนทั้งในผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ศึกษาความล้มเหลว ทั้งของตนเองและทีม ด้วยวิธีที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์เพื่อค้นหาบทเรียน มีการทบทวนหลังการดำเนินการ

บันทึกบทเรียนที่เรียนรู้จากการตัดสินใจหรือเหตุการณ์ การเรียนรู้ประจำปีหาจุดเด่นจุดด้อย และระบุมุมมองที่เริ่มที่ไม่ได้ผลตามที่คาดไว้และตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริง

2.2.3.5 Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ 6 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Determining Strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์การ 5 - 10 ปี สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์การเดิมไว้ 2) การธำรงรักษาและใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์การ (Exploiting and Maintaining Core Competencies) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องธำรงรักษาและใช้ประโยชน์จากสมรรถนะขององค์การในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ได้แก่ ด้านการเงินและงบประมาณการตลาดตลอดจนการวิจัยและพัฒนา 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Capital) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่จำเป็นที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ อันได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมหรือการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น เนื่องจากสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย 4) การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) ผู้นำต้องมีวัฒนธรรมองค์การใน 5 มิติ ได้แก่ การให้อิสระในตนเอง การสนับสนุนความคิดแปลกใหม่ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์มีความเป็นผู้นำ มีความทันสมัย และสามารถช่วงชิงความสำเร็จในโอกาสที่เหมาะสม และการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ต้องการมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินอย่างเหมาะสม 5) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม (Emphasizing Ethical Practices) ประสิทธิผลของการดำเนินการเชิงกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรในองค์การตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำที่นำเอาจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นที่น่าไว้วางใจ ตัดสินใจอย่างเที่ยงตรง เมื่อมีผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณก็ต้องมีการดำเนินการหากปล่อยทิ้งไว้จะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีสำหรับบุคคลในองค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้โดยการสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมขององค์การ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันประเมินหรือตรวจสอบการดำเนินงานได้ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีล้วนเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีจริยธรรมในองค์การทั้งสิ้น และ 6) การควบคุมองค์การอย่างเหมาะสมสมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) เป็นกระบวนการดำเนินกลยุทธ์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ที่สนับสนุนองค์การ มีกลยุทธ์ในการควบคุมการเงินเป็นสำคัญ เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดยืดหยุ่นได้

2.2.3.6 A.J.DuBrin (1998) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level cognitive activity) เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เรียกว่าการคิดเชิงระบบ

(Systems thinking) เช่น ความสามารถในการคิด การรับรู้และประมวลข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล มีการสรุปข้อมูลต่าง ๆ และนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ 2) ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple input to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงาน และสามารถกำหนดแนวทางในปฏิบัติขององค์การในอนาคต มีการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) ผู้นำมีทักษะการคาดคะเนอนาคต การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องมีทักษะความเข้าใจและแม่นยำเกี่ยวกับอนาคตทางรสนิยมและความต้องการของลูกค้า 4) การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเรียกว่าการสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the future) กลยุทธ์มีความท้าทายต่อสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) หมายถึง สามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การในอนาคตในลักษณะกว้าง ๆ มีวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง สร้างความคิดโดยการใช้คำถามตามความต้องการในอนาคต เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด หรือทิศทางที่จะประสบผลสำเร็จ

2.2.3.7 ปรีตินุกูล สมปรารถนา (2564) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่น ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีมาก (Good Communication) มีทักษะจำพวก Hard Skill แล้วก็ต้องเป็นคนที่มีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้สื่อสารที่ดี เพราะจะช่วยให้ผู้นำสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลรวมไปถึงความคิดต่าง ๆ ให้กับบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการประชุม การสอนงาน การถ่ายทอดงาน การนำเสนองาน รวมไปถึงการทำ Presentation ต่าง ๆ 2) เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจจริง (Good Listening) นอกจากเป็นผู้ถ่ายทอดหรือสื่อสารที่ดีแล้วก็ต้องรับฟังสิ่งต่าง ๆ อย่างตั้งใจ ผู้นำที่รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็วขึ้น ความเป็นผู้ฟังที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดีและมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน 3) มีความมุ่งมั่นและให้คำมั่นสัญญาความมุ่งมั่น (Passion) จะช่วยจุดประกายให้กับบุคคลากรและองค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความสนุกสนาน ตื่นเต้นซึ่งมันสร้างให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างง่าย 4) คิดบวกเสมอ (Positive Thinking) หากผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความคิดเชิงบวก ที่เป็นบุคลิกลักษณะของตัวเองจะยิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน เพราะผู้นำลักษณะนี้จะสร้างบรรยากาศดี ๆ ในการทำงาน สร้างพลังบวก และเรื่องราวดี ๆ อยู่เสมอ 5) ความร่วมมือในองค์กร (Collaboration) ย่อมมีฝ่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำงานร่วมกับหลายฝ่ายและอาศัยความร่วมมือเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุดแก่องค์กร ต้องแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ ด้วย และ 6) ความสามารถด้านการเจรจา (Negotiation) เป็นการเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งต่าง ๆ หรือเรียกได้ว่ามีลักษณะเชิงการทูต (Diplomacy) เมื่ออยู่ในภาวะวิกฤตหรือสถานการณ์คับขัน และความเป็นกลางต่อสถานการณ์ต่าง ๆ นั่นก็สำคัญมากสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.3.8 รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความคิด และความเข้าใจ เช่น ความสามารถในการคิด การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) และสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติการดำเนินงานบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1.1) ความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน 1.2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็น 1.3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจจะโดดข้ามไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 1.4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใด ก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual ability) มากขึ้น เท่านั้น และ 1.5) คิดเชิงระบบต้องมีความสามารถการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) เพราะเป็นคุณลักษณะ ที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกในการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติ ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ด้วยความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ พิจารณาข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากในอดีต 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) มีทักษะการคาดคะเนในอนาคต มองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต มีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) การเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กรโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ตอบสนองความต้องการขององค์กร มีแนวความคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) คือ เป้าหมายขององค์การในอนาคตที่จะเกิดขึ้น กำหนดวิธีการโดยการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถาม ถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจงหรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป ได้องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 5.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคต ในลักษณะระยะยาว 5.2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5.3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องมี ลักษณะใหม่ และเป็นไปได้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 5.4) แบบกว้าง ๆ (General) โดยทั่วไปลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต ไม่เจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ 5.5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) บางกรณี

ลักษณะวิสัยทัศน์อาจเป็นลักษณะการเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 5.6) การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) วิสัยทัศน์มีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุผลได้โดยง่าย หรือใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ และ 5.7) การมุ่งที่กำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งเน้นการสร้างกำไร ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจ จากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุล ทั้งส่วนตัว หน้าที่การงาน และสนุกกับการมานะ พยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์นี้ อาจกระทำได้โดยใช้ยุทธวิธี (Tactic) ต่าง ๆ

2.2.3.9 ชัยพัทธ์ เลิศรัศม์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทภาวะของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์แบ่งออก 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง (Creating a vision) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตขององค์กรว่าในอนาคตข้างหน้าองค์กร ผู้นำควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมถึงเป้าหมาย อนาคต และทิศทางขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 2) คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวขององค์กรอื่นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน มีการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ 3) มองโอกาสมากกว่าปัญหา (Looking for opportunity) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหาที่ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วช่วยให้องค์กรพัฒนาเติบโตในระยะยาว 4) สื่อสาร (Communication) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้และเข้าใจในส่วนต่าง ๆ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทราบถึงงานและเป้าหมายขององค์กรให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร ที่คาดหวังไว้ โดยให้บุคลากรทุกคนรู้ว่าจะงานที่พวกเขาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องสร้างคุณค่าในงานของบุคลากรทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์กร 5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อแผนปฏิบัติงาน รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ไม่เน้นการสั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ได้คิดวิเคราะห์และได้แสดงความสามารถ เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวคำชมเชยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคลากรทำงานได้สำเร็จ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับบุคลากร 6) สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ (Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรแสดงออกทั้งการกระทำ การพูด การประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และเกิดความรู้สึกถึงความจริงใจความใสใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา และร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่นและเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกย่องความดีความชอบนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ให้และผู้เสียสละ นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร และ 7) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team culture) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมร่วมมือทำ ร่วมมือคิดสู่หนทางแห่งความสำเร็จขององค์กร

2.2.3.10 ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2556) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 7 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง (Creating a vision) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตขององค์กร ในอีก 5 ปีข้างหน้าองค์กรจะเป็นอย่างไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงการวางแผนงาน ต่อแนวทางการปฏิบัติ และทิศทางขององค์กรด้วย เพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรร่วมกันด้วย 2) คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรรอบรู้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เข้าใจถึงสภาพหรือสภาวะขององค์กรถึงความคิดความเคลื่อนไหวขององค์กรคู่แข่ง เพื่อนำไปปรับตัวและรับมือได้ทันต่อสถานการณ์ เข้าใจพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา รู้และเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร เพื่อหาแนวทางในการเสริมจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น และหาแนวทางในการกำจัดจุดอ่อนขององค์กรให้หมดไป ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนา กระบวนการคิดแบบวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative Thinking) มีมุมมองวิธิตที่เห็นระบบ (System Thinking) ทั้งนี้เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพทั้งภายในและภายนอกขององค์กร 3) มองโอกาสมากกว่าปัญหา (Looking for opportunity) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มองโอกาสมากกว่าปัญหา เนื่องจากโอกาสจะส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วมากกว่าปัญหา แต่อย่างไรก็ตามผู้นำต้องมองหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กร 4) สื่อสาร (Communication) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับรู้และเข้าใจ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร องค์กรมีกลยุทธ์อะไรที่ต้องทำเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย องค์กรคาดหวังให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนทำอะไรเพื่ออะไร และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่างานที่พวกเขาทำอยู่มีความท้าทายขนาดไหน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร ดังนั้นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ก็คือ ต้องสร้างคุณค่าในงานของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์กร 5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่อแผนปฏิบัติงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องรับฟังผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ไม่สั่งการ มีวิธีการถามคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ เพื่อเป็นการกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวคำชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ ส่งเสริม สนับสนุนการคิดนอกกรอบ กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อความสำเร็จขององค์กร 6) สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ (Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูดการแสดงออกให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องมีความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ยกความดีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ และผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาต่อเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร และ 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและควรสนับสนุนให้ พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาร่วมกันให้อภัยกัน ให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัันดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคือประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

จากการศึกษา องค์ประกอบภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ข้างต้น สรุปตามตารางสังเคราะห์ จากมากไปหาน้อย ประกอบไปด้วย 15 ข้อ ได้แก่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------|---------|----------------------|---------|-------------------------------|------------------|------------------------------|
| 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 | 2.2.3.4 | 2.2.3.5 | 2.2.3.6 | 2.2.3.7 | 2.2.3.8 | 2.2.3.9 | 2.2.3.10 | การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย |
| -ความร่วมมือ | -ทักษะทางสังคม | -ให้การเข้าถึงแก่นักยุทธศาสตร์อื่น ๆ | - | - | - | -ความร่วมมือในองค์กร | - | -สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม | -การทำงานเป็นทีม | การทำงานเป็นทีม |
| -ความซื่อสัตย์ | -ความภักดี | -ซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูล | - | -การเน้นปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่าง | - | - | - | - | - | มีคุณธรรมจริยธรรม |
| -ความเห็นอกเห็นใจ | -ความเห็นอกเห็นใจ -ประนีประนอม | - | - | - | - | - | - | - | - | การเห็นอกเห็นใจ |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 | 2.2.3.4 | 2.2.3.5 | 2.2.3.6 | 2.2.3.7 | 2.2.3.8 | 2.2.3.9 | 2.2.3.10 | การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย |
| -ความอ่อน นุ่มถ่อมตน | -การควบคุม ตนเอง | -การนำตัวเอง มาทำงาน | - | - | - | - | - | - | - | การควบคุมตนเอง |
| - | -อัปเดตอยู่ เสมอ | - | -เรียนรู้ | - | - | - | - | - | - | มีการเรียนรู้ |
| - | -การใช้อำนาจ -การ มอบหมาย และมอบ อำนาจ | -กระจาย ความ รับผิดชอบ | -จัดตำแหน่ง | - | - | - | - | - | - | การกระจายอำนาจ |
| - | -มีมุมมอง/ มุมมองที่กว้าง ขึ้น | - | -คาดหวัง การ คาดการณ์ | -การกำหนด ทิศทางของ องค์กร กำหนด ทิศทางเชิงกล | -การกำหนด วิสัยทัศน์ -การมีความ คาดหวังและ การสร้าง | - | -การกำหนด วิสัยทัศน์ -การมีความ คาดหวังและ การสร้าง | -กำหนด ทิศทาง -มองโอกาส มากกว่า ปัญหา | -กำหนด ทิศทาง -มอง โอกาส | การมีวิสัยทัศน์ |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|
| 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 | 2.2.3.4 | 2.2.3.5 | 2.2.3.6 | 2.2.3.7 | 2.2.3.8 | 2.2.3.9 | 2.2.3.10 | การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย |
| - | | - | -คาดหวัง การ คาดการณ์ | ยุทธและ พัฒนา วิสัยทัศน์ ระยะยาวของ องค์การ 5 - 10 ปีข้างหน้า | โอกาสสำหรับ อนาคต | - | โอกาสสำหรับ อนาคต | | มากกว่า ปัญหา | |
| - | - | -สร้างหลาย เส้นทางการ ระดมและ ทดสอบ แนวคิด -คิดทบทวน | -ดีความ | - | -ผู้นำที่มี ความคิดความ เข้าใจใน ระดับสูง -นำปัจจัย นำเข้ากำหนด กลยุทธ์ | - | -ผู้นำที่มี ความคิดความ เข้าใจใน ระดับสูง -นำปัจจัย นำเข้ากำหนด กลยุทธ์ | -คิดเชิงกล ยุทธ์ | -คิดเชิงกล ยุทธ์ | การคิดเชิงกลยุทธ์ |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------------------|---------|------------------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|
| 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 | 2.2.3.4 | 2.2.3.5 | 2.2.3.6 | 2.2.3.7 | 2.2.3.8 | 2.2.3.9 | 2.2.3.10 | การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย |
| - | - | | | - | -วิธีการคิดเชิง ปฏิบัติ สร้างสรรค์ | - | -วิธีการคิดเชิง ปฏิบัติ สร้างสรรค์ | -คิดเชิงกล ยุทธ์ | -คิดเชิงกล ยุทธ์ | การคิดเชิงกลยุทธ์ |
| - | - | -พัฒนาโอกาส ในการเรียนรู้ จาก ประสบการณ์ -การพัฒนา ความเป็นผู้นำ เป็นแนวทาง ปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่อง | - | -การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ | - | - | - | - | - | การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ |
| - | - | -อ้างเพื่อการ เปลี่ยนแปลง | -ท้าทาย -ตัดสินใจ | - | - | - | - | - | - | มีการตัดสินใจและ ท้าทาย |

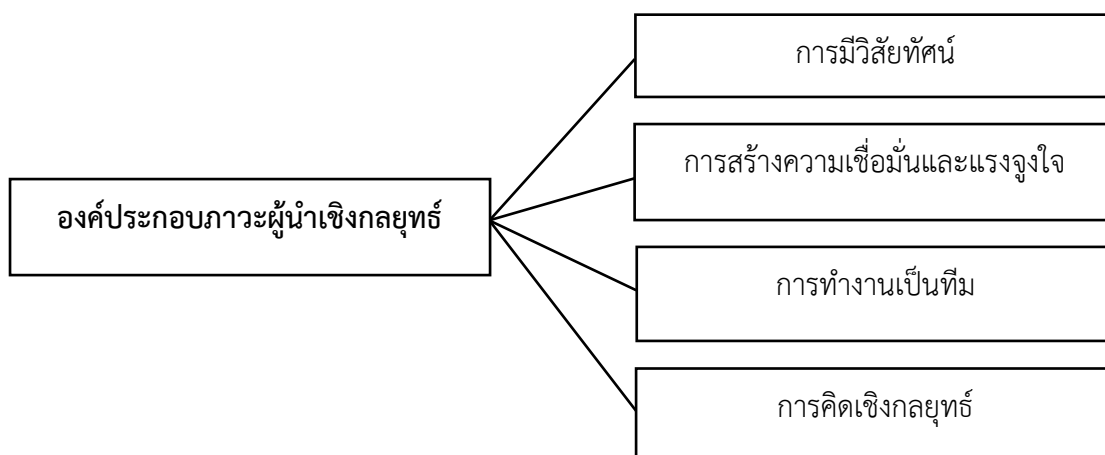
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------|---------|------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|------------------------------|
| 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 | 2.2.3.4 | 2.2.3.5 | 2.2.3.6 | 2.2.3.7 | 2.2.3.8 | 2.2.3.9 | 2.2.3.10 | การสังเคราะห์ ของผู้วิจัย |
| - | - | การตัดสินใจ จ้างงาน | | - | - | - | - | - | - | |
| - | - | - | - | -การอ้าง รักษาและใช้ ประโยชน์จาก สมรรถนะ หลักของ องค์การ -การผดุงไว้ซึ่ง วัฒนธรรม | - | - | - | - | - | การรักษาวัฒนธรรม องค์กร |

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | แหล่งอ้างอิงที่ใช้ในการสังเคราะห์ | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|-----|
| | 2.2.3.1 | 2.2.3.2 | 2.2.3.3 | 2.2.3.4 | 2.2.3.5 | 2.2.3.6 | 2.2.3.7 | 2.2.3.8 | 2.2.3.9 | 2.2.3.10 | รวม |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ | - | √ | - | √ | √ | √ | - | √ | √ | √ | 7 |
| 2. การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | √ | √ | √ | - | √ | - | √ | - | √ | √ | 7 |
| 3. การทำงานเป็นทีม | √ | √ | √ | - | - | - | √ | - | √ | √ | 6 |
| 4. การคิดเชิงกลยุทธ์ | - | - | √ | √ | - | √ | - | √ | √ | √ | 6 |
| 5. การสื่อสารที่ดีและการใช้ ICT อย่างสร้างสรรค์ | √ | - | - | - | - | - | √ | - | √ | √ | 4 |
| 6. มีคุณธรรมจริยธรรม | √ | √ | √ | - | √ | - | - | - | - | - | 4 |
| 7. มีการควบคุมตนเอง | √ | √ | √ | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| 8. การกระจายอำนาจ | - | √ | √ | √ | - | - | - | - | - | - | 3 |
| 9. การรับฟังที่ดี | √ | - | - | - | - | - | √ | - | - | - | 2 |
| 10. การเห็นอกเห็นใจ | √ | √ | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 |
| 11. มีการเรียนรู้ | - | √ | - | √ | - | - | - | - | - | - | 2 |
| 12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | - | - | √ | - | √ | - | - | - | - | - | 2 |
| 13. มีการตัดสินใจและท้าทาย | - | - | √ | √ | - | - | - | - | - | - | 2 |
| 14. มีนวัตกรรม | √ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 15. การรักษาวินัยธรรมองค์กร | - | - | - | - | √ | - | - | - | - | - | 1 |

จากตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Laura Dillon (2022), Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022), Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016), Paul J. H. Schoemaker (2013), Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003), A.J.DuBrin (1998), ปรีดีนุกูล สมปรารถนา (2564), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561), ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล (2557), ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวไว้หลากหลายและเมื่อพิจารณา พบว่า ทฤษฎีมีส่วนคล้ายคลึงกันแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สามารถสรุปภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความหมายเหมือนกันและคล้ายคลึงกันที่สุดและจัดหมวดหมู่องค์ประกอบ ตามประเด็นที่ได้สังเคราะห์ ดังนี้

2.2.4 นิยามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.4.1 การมีวิสัยทัศน์

Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าวไว้ว่า มีมุมมอง/มุมมองที่กว้างขึ้น (Have wider perspective/outlook) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทักษะเฉพาะด้านที่กว้าง แต่มีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน

Paul J. H. Schoemaker (2013) ได้กล่าวไว้ว่า คาดหวัง (Anticipate) คือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความตื่นตัวในการคาดการณ์ถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อใช้ในการวางแผนสถานการณ์จำลองต่าง ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิด

Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Determining Strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร 5-10 ปี สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์กรเดิมไว้

A.J.DuBrin (1998) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) หมายถึงสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรในอนาคตในลักษณะกว้าง ๆ มีวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง สร้างความคิดโดยการใช้คำถามตามความต้องการในอนาคต เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด หรือทิศทางที่จะประสบผลสำเร็จ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) คือ เป้าหมายขององค์กรในอนาคตที่จะเกิดขึ้น กำหนดวิธีการโดยการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถาม ถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง หรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป ได้องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคต ในลักษณะระยะยาว 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องมี ลักษณะใหม่ และเป็นไปได้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) แบบกว้าง ๆ (General) โดยทั่วไปลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต ไม่เจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) บางกรณีลักษณะวิสัยทัศน์อาจเป็นลักษณะการเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 6) การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) วิสัยทัศน์มีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุผลได้โดยง่าย หรือใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ และ 7) การมุ่งที่กำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งเน้นการสร้างกำไร ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุล ทั้งส่วนตัว หน้าที่การงาน และสนุกกับการมานะ พยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้องค์การมุ่งสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์นี้ อาจกระทำได้โดยใช้ยุทธวิธี (Tactic) ต่าง ๆ

ชัยพัทธ์ เลิศรัศม์ทวิกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า กำหนดทิศทาง (Creating a vision) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตขององค์กรว่าในอนาคตข้างหน้าองค์กร ผู้นำควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมถึงเป้าหมาย อนาคต และทิศทางขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า กำหนดทิศทาง (Creating a vision) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตขององค์กร ในอีก 5 ปีข้างหน้า องค์กรจะเป็นอย่างไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงการวางแผนงาน ต่อแนวทางการปฏิบัติ และทิศทางขององค์กรด้วย เพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรร่วมกันด้วย

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

2.2.4.2 การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

Laura Dillon (2022) ได้กล่าวไว้ว่า ความหลงใหลและความมุ่งมั่น (Passion and Commitment) ความกระตือรือร้นในภารกิจหรือโครงการจะทำให้ผู้อื่นตื่นเต้นเพราะพวกเขา มองเห็นและสัมผัสถึงความทุ่มเท ความหลงใหลไม่ได้ทำให้งานสำเร็จเสมอไป ความมุ่งมั่นคือความสามารถในการจดจ่อกับสิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่ามีการทำงานหนักในทุกๆ ระดับขององค์กร พิสูจน์ความมุ่งมั่นและได้รับความนับถือจากทีม

Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าวไว้ว่า ความคงเส้นคงวา/ ความน่าเชื่อถือ (Constancy/ Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างวิสัยทัศน์ แสดงวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์อย่างกระตือรือร้น และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่นอกเหนือไปจากเงินและอำนาจ และควรมีความโน้มเอียงที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยพลังและความมุ่งมั่น

Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ทำให้ปลอดภัยจากความล้มเหลว (Make it safe to fail) สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของพวกเขา ให้ได้ผลดีจากความล้มเหลวที่แท้จริง นำไปสู่ความสูญเสียที่แท้จริง อย่าทำให้คนที่ล้มเหลวจะต้องทนทุกข์ในแง่ของการเลื่อนตำแหน่งและรางวัล

Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุมองค์การอย่างเหมาะสมสมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) เป็นกระบวนการดำเนินกลยุทธ์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ที่สนับสนุนองค์การ มีกลยุทธ์ในการควบคุมการเงินเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดยืดหยุ่นได้

ปรีตินุกูล สมปรารถนา (2564) ได้กล่าวไว้ว่า มีความมุ่งมั่นและให้คำมั่นสัญญาความมุ่งมั่น (Passion) จะช่วยจุดประกายให้กับบุคลากรและองค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความสนุกสนาน ตื่นเต้น ซึ่งมันสร้างให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างง่าย

ชัยพัทธ์ เลิศรัศม์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ (Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรแสดงออกทั้งการกระทำ การพูด การประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และเกิดความรู้สึกถึงความจริงใจความใสใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา และร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่นและเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ผู้ที่บังคับบัญชา เป็นผู้ให้และผู้เสียสละ นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสผู้ที่บังคับบัญชาได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร

ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ (Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูดการแสดงออกให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องมีความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ยกความดีให้ผู้ที่บังคับบัญชาเสมอ และผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสผู้ที่บังคับบัญชาได้พัฒนาต่อเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำ การใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ

สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคือนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด

2.2.4.3 การทำงานเป็นทีม

Laura Dillon (2022) ได้กล่าวไว้ว่า ความร่วมมือ (Collaboration) มีแนวทางการทำงานร่วมกัน สร้างความโปร่งใสในองค์กร ร่วมมือกันอย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันนำไปสู่ความไว้วางใจ ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะทางสังคม (Social skills) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นมิตรและเข้าสังคม ความตระหนักในตนเอง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพที่จะเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนผลกระทบต่อผู้อื่น

Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ให้การเข้าถึงแก่นักยุทธศาสตร์อื่น ๆ (Provide access to other strategists) เปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้พบปะและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั่วทั้งองค์กรเพราะพวกเขาสามารถเปิดกว้างและเชี่ยวชาญในการเพิ่มมูลค่าเชิงกลยุทธ์ของสิ่งที่พวกเขาทำ

ปรีดีนุกูล สมปรารถนา (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความร่วมมือในองค์กร (Collaboration) ย่อมมีฝ่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำงานร่วมกับหลายฝ่ายและอาศัยความร่วมมือเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุดแก่องค์กร ต้องแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ ด้วย

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team culture) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีม ร่วมมือทำ ร่วมมือคิดสู่หนทางแห่งความสำเร็จขององค์กร

ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาร่วมกันให้อภัยกัน ให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.2.4.4 การคิดเชิงกลยุทธ์

Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวไว้ว่า สร้างหลายเส้นทางในการระดมและทดสอบแนวคิด (Create multiple paths for raising and testing ideas) การพัฒนาและนำเสนอแนวคิดเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดเข้ากับวิธีที่องค์กรสร้างเป้าหมาย การกำหนดวิธีการนำความคิดสร้างสรรค์มาเป็นประโยชน์สูงสุด หาเวลาคิดทบทวน (Find time to reflect) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีทักษะในสิ่งที่นักทฤษฎีองค์กร Chris Argyris และ Donald Schön เรียกว่า “การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบ” การเรียนรู้แบบวนรอบเดียวเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา

ที่เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบเกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ อนาคตและสมมติฐาน การไตร่ตรอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด การค้นหาคุณค่าของแรงบันดาลใจ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำมีโอกาสค้นพบไอเดียดี ๆ

Paul J. H. Schoemaker (2013) ได้กล่าวไว้ว่า ตีความ (Interpret) ผู้นำสามารถตีความข้อมูลที่มีความซับซ้อนและขัดแย้งกันให้ถูกต้องได้ สังเคราะห์ข้อมูล แสวงหาข้อมูลเชิงลึกใหม่ มองหาข้อมูลที่ขาดหายไปและหลักฐานเพื่อสมมติฐาน มีการสังเกตและการการวิเคราะห์ข้อมูล

A.J.DuBrin (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level cognitive activity) เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เช่น ความสามารถในการคิด การรับรู้และประมวลข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล มีการสรุปข้อมูลต่าง ๆ และนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ การคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเรียกว่าการสร้างสรรคอนาคตใหม่ (Re-inventing the future) กลยุทธ์มีความท้าทายต่อสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความคิด และความเข้าใจ เช่น ความสามารถในการคิด การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) และสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติการดำเนินงาน บริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน 2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็น 3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมีแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจกระโดดข้ามไปมาระหว่างขั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใด ก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual ability) มากขึ้น เท่านั้น และ 5) คิดเชิงระบบต้องมีความสามารถการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพในแต่ละองค์การ จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) เพราะเป็นคุณลักษณะ ที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกในการกำหนดทิศทางขององค์การ วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) การเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กรโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ตอบสนองความต้องการขององค์กร มีแนวความคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ชัยพัทธ์ เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวขององค์กรอื่นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน มีการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิคิดที่เป็นระบบ

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรรอบรู้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

เข้าใจถึงสภาพหรือสถานะขององค์กรถึงความคิดความเคลื่อนไหวขององค์กรคู่แข่ง เพื่อนำไปปรับตัว และรับมือได้ทันต่อสถานการณ์ เข้าใจพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา รู้และเข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร เพื่อหาแนวทางในการเสริมจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น และหาแนวทางในการกำจัดจุดอ่อนขององค์กรให้หมดไป ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนา กระบวนการคิดแบบวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative Thinking) มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ (System Thinking) ทั้งนี้เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

สรุปได้ว่า การคิดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 4 สาระการวัด แต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปนิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

| องค์ประกอบ | นิยามปฏิบัติการ | สาระการวัด |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ | พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และ | 1. มีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ 2. มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร |
| 1. การมีวิสัยทัศน์ | มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ | 4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามปฏิบัติการ | สาระการวัด |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำ การใส่ใจที่จริงจังต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากำลัคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด | <ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงออกถึงการกระทำที่จริงจังต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น 2. มีความรับผิดชอบต่องาน 3. ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร 4. มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 5. เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง 6. สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง 7. กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ 8. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากำลัคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร 9. สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด |
| 3.การทำงานเป็นทีม | พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ | <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ 3. มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามปฏิบัติการ | สาระการวัด |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.การคิดเชิงกลยุทธ์ | พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร | 1. มีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร 2. เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร 3. รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตน 4. พัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร |

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.3.1 สภาพการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ตารางที่ 2.4 จำนวนสถานศึกษา / กลุ่มโรงเรียน จำแนกรายอำเภอ (ข้อมูล ณ 24 มิถุนายน 2564)

| ที่ | อำเภอ | กลุ่มโรงเรียน | โรงเรียนของรัฐ | | รวม |
|-----|-----------|---------------|----------------|------|-----|
| | | | โรงเรียน | สาขา | |
| 1 | เมืองอุดร | 9 | 102 | - | 102 |
| 2 | เพ็ญ | 5 | 66 | - | 66 |
| 3 | หนองวัวซอ | 3 | 29 | - | 29 |
| 4 | สร้างคอม | 2 | 22 | - | 22 |
| รวม | | 19 | 219 | - | 219 |

(รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1, 2565)

2.3.2 สภาพการบริหารจัดการ

สภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จัดระบบการ ศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ คือ การศึกษา ในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาในระบบ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งดำเนินการ โดยภาครัฐทั้งในและนอก กระทรวงศึกษาธิการ ภาคเอกชนและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ๆ สามารถจัดได้เช่นกัน โดยดำเนินงานไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตามการศึกษาในระบบได้กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชาหรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตาม ความต้องการ แต่อาจเก็บรวบรวมผลการเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ

การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความ สนใจตามศักยภาพความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคลประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเทียบกับการศึกษาในระบบได้ เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับ การศึกษาตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิต ผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

2.3.3 สภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

ในด้านการศึกษาของผลการทดสอบ O-Net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562-2564 เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิชาภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 2.5 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1

| ปีการศึกษา | ระดับเขต | ระดับประเทศ | การพัฒนาการ |
|------------|----------|-------------|-------------|
| 2561 | 41.26 | 43.14 | -1.88 |
| 2562 | 35.84 | 37.99 | -2.15 |
| 2563 | 39.96 | 42.13 | -2.17 |
| 2564 | 37.23 | 40.19 | -2.96 |

(รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1, 2565)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 มีผลการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติพบว่า การขับเคลื่อนนโยบายกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน 4 กลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศในทุก ๆ ปีที่ผ่านมา จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายกลยุทธ์มากขึ้น เช่น ด้านการจัดการการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สมควรแก่การบริหารหรือทางวิชาการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ประมวล อุ่นเรือน (2565: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามเพศ อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

นันทิยา คงเมือง และ ตรีภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์รองลงมา ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคิดความเข้าใจ

ระดับสูง และ 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วริษา ฮวดศรี, กัญกร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 1) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 61.80

ภิมากร บุนนีกี (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิชญา จะเรียมพันธ์ และ สงวน อินทร์รักษ์ (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การและด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สอดคล้องตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง

ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และด้านการ

กำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

รุ่งนภา นีรังกบุตร (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นวลจันทร์ จันทนพ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พระมหาไกรวรรณ ปุณชันธ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำหรับผู้เรียนพระปริยัติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นว่าองค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำหรับผู้เรียนพระปริยัติธรรมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ 4) คุณธรรมจริยธรรม และ 5) การบริหารองค์กร และรูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเป็นไปได้ ถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Beall (2018 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน : การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์การของครูมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัย พบว่า 1) อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่า การนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไปพิจารณาด้วย 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาระบบเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัวโดยยึดประสบการณ์การทำงานเป็นหลักแนวทางที่พิจารณาจากผลการทำงาน

และไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6) โรงเรียนที่ไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้างความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

Davies and others (2005 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะประกอบด้วย ความสามารถในการนำองค์กร รวม 5 ประการ อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การพัฒนาสมรรถนะภาพทางกลยุทธ์ และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำหายและสงสัยมีความไม่พอใจและเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจ ตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์การเรียนรู้ กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ใหม่ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญหาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด และ 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

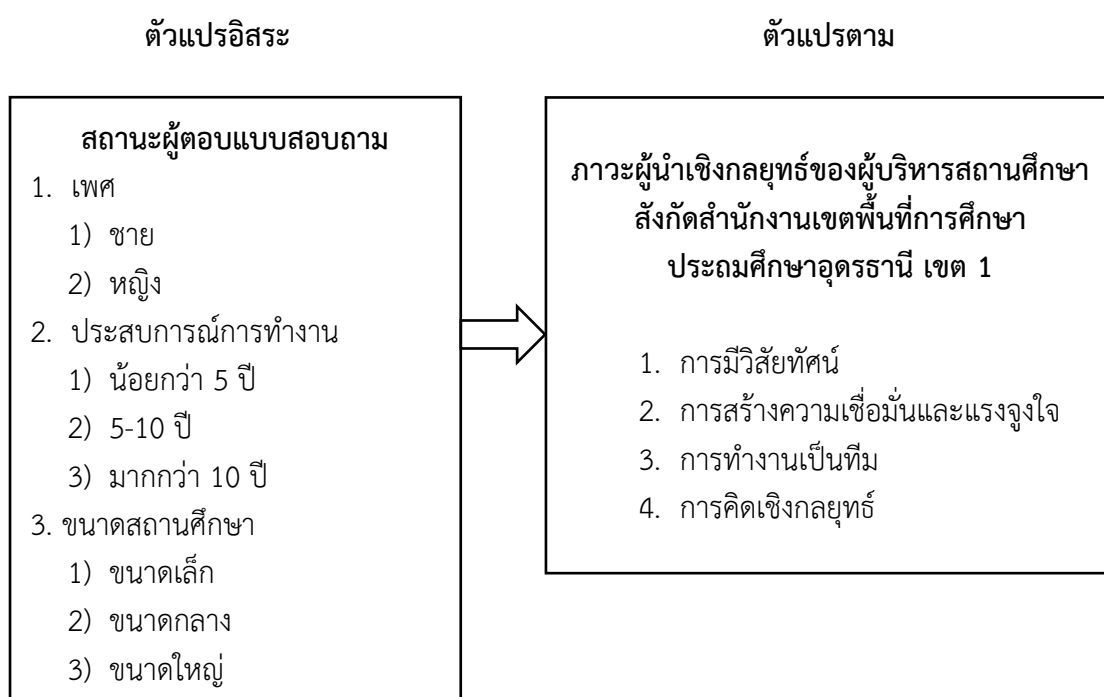
Johnson and Scholes (2003 : Abstract) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้นำที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเห็นได้ชัดของผู้บริหารกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะนำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

Marley (2003 : Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้หรือใช้อำนาจ และการมอบหมายอำนาจอย่างประสิทธิผลนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้นั้น พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและทำงานเป็นทีมย่อมมีความเป็นไปได้ ถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ Laura Dillon (2022), Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022), Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016), Paul J. H. Schoemaker (2013), Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003), A.J.DuBrin (1998), ปรีดีนุกูล สมปรารถนา (2564), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561), ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ ทวีกุล (2557), ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2556) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและจริงจัง 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 219 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan จากประชากร จำนวน 219 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random) โดยเทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 77 คน โรงเรียนขนาดกลาง 52 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | ขนาดโรงเรียน | | | รวม |
|-------------------------|--------------|----------|----------|-----|
| | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | |
| ประชากร | 125 | 77 | 17 | 219 |
| กลุ่มตัวอย่าง | 79 | 49 | 11 | 139 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ และจำนวน 20 ข้อ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 ข้อ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีจำนวน 9 ข้อ 3) การทำงานเป็นทีม มีจำนวน 3 ข้อ และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ มีจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามปลายปิดใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552)

5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยมีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสรุปเป็นนิยามศัพท์นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มากำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษาพร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.2.2.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณสมบัตินักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้ที่มีความชำนาญในด้านการบริหาร เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปรโดยให้คะแนน ดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

โดยเลือกข้อคำถามนั้นเป็นที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.60-1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ พบว่ามีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1 ทุกข้อ

3.2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวกหน้า 82-83) เมื่อแก้ไขแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 30 คน ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดทำแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์

3.3.3 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าตอบแบบสอบถามการวิจัย และกำหนดวันทำแบบสอบถามระหว่างวันที่ 7 มีนาคม 2566 ถึง วันที่ 27 มีนาคม 2566 ซึ่งมีผู้ไม่ได้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด จำนวน 11 คน ผู้วิจัยจึงติดตามโดยการโทรศัพท์เป็นรายกรณีไป เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลและได้ข้อมูลตรง

3.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ผลข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ตามรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.4.2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยรวม รายด้าน และรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|
| 4.51-5.00 | หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด |

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample)

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD (Fisher's Least Significant Difference)

3.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD (Fisher's Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แต่ละด้านจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวก และมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|---------------------------------------------|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที (t-test) |
| F | แทน | ค่าสถิติเอฟ (F-test) |
| SV | แทน | แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance) |
| SS | แทน | ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square) |

| | | |
|------|-----|-----------------------------------------|
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square) |
| df | แทน | องศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) |
| * | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| Sig. | แทน | ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=139)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------------|---------------|---------|--------|
| 1. เพศ | ชาย | 88 | 63.30 |
| | หญิง | 51 | 36.70 |
| 2. ประสบการณ์การทำงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 19.40 |
| | 5 - 10 ปี | 86 | 61.90 |
| | มากกว่า 10 ปี | 26 | 18.70 |
| 3. ขนาดสถานศึกษา | ขนาดเล็ก | 79 | 56.80 |
| | ขนาดกลาง | 49 | 35.30 |
| | ขนาดใหญ่ | 11 | 7.90 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 และเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รongลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รongลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.6

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | 4.67 | 0.15 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | 4.47 | 0.29 | มาก |
| 3. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.39 | 0.28 | มาก |
| 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ | 4.19 | 0.30 | มาก |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | 4.49 | 0.13 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และพบว่า 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

| ข้อ | ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | ระดับพฤติกรรม | | |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|------------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร | 4.88 | 0.35 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง | 4.85 | 0.35 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด | 4.85 | 0.35 | มากที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย | 4.83 | 0.37 | มากที่สุด |
| 5 | ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน | 4.81 | 0.39 | มากที่สุด |
| 6 | ผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ | 4.81 | 0.39 | มากที่สุด |
| 7 | ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่จริงจังต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น | 4.42 | 0.69 | มาก |
| 8 | ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง | 4.39 | 0.63 | มาก |
| 9 | ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร | 4.24 | 0.60 | มาก |
| การสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | | 4.67 | 0.15 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 6 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง และผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน และผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ส่วนอีก 3 ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่จริงจังต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดกลยุทธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

| ข้อ | ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | ระดับพฤติกรรม | | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารรู้จักแจ้งจุดอ่อนขององค์กรของตน | 4.83 | 0.37 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร | 4.68 | 0.47 | มากที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร | 4.32 | 0.66 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร | 4.08 | 0.49 | มาก |
| การคิดเชิงกลยุทธ์ | | 4.47 | 0.29 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรู้จักแจ้งจุดอ่อนขององค์กรของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนอีก 2 ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้น และกำจัดจุดอ่อนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

| ข้อ | ด้านการทำงานเป็นทีม | ระดับพฤติกรรม | | |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ | 4.77 | 0.42 | มากที่สุด |
| 2 | ผู้บริหารมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ | 4.27 | 0.58 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร | 4.14 | 0.54 | มาก |
| การทำงานเป็นทีม | | 4.39 | 0.28 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนอีก 2 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

| ข้อ | ด้านการมีวิสัยทัศน์ | ระดับพฤติกรรม | | |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|------------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร | 4.38 | 0.59 | มาก |
| 2 | ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร | 4.21 | 0.54 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ | 4.21 | 0.51 | มาก |
| 4 | ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ | 3.99 | 0.55 | มาก |
| การมีวิสัยทัศน์ | | 4.19 | 0.30 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | เพศชาย | | เพศหญิง | | t | Sig. |
|------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ | 4.19 | 0.31 | 4.19 | 0.28 | .052 | .959 |
| 2. ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | 4.67 | 0.15 | 4.67 | 0.14 | -.043 | .966 |
| 3. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.42 | 0.280 | 4.34 | 0.29 | 1.542 | .125 |
| 4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | 4.48 | 0.29 | 4.46 | 0.29 | .334 | .739 |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | 4.50 | 0.14 | 4.48 | 0.12 | .617 | .538 |

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ประสบการณ์การทำงานแสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | น้อยกว่า 5 ปี | | 5-10 ปี | | มากกว่า 10 ปี | |
|-----------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ | 4.25 | 0.22 | 4.16 | 0.30 | 4.24 | 0.36 |
| 2. ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | 4.74 | 0.11 | 4.66 | 0.14 | 4.63 | 0.174 |
| 3. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.37 | 0.26 | 4.42 | 0.30 | 4.32 | 0.25 |
| 4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | 4.52 | 0.30 | 4.46 | 0.29 | 4.47 | 0.27 |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | 4.54 | 0.10 | 4.48 | 0.14 | 4.47 | 0.14 |

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|-----------------------------------------|--------------|--------|-----|------|--------|------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ | ระหว่างกลุ่ม | .238 | 2 | .119 | 1.273 | .283 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.697 | 136 | .093 | | |
| | รวม | 12.934 | 138 | | | |
| 2. ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | .187 | 2 | .093 | 4.318* | .015 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.940 | 136 | .022 | | |
| | รวม | 3.127 | 138 | | | |
| 3. ด้านการทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | .245 | 2 | .123 | 1.486 | .230 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.215 | 136 | .082 | | |
| | รวม | 11.460 | 138 | | | |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|--------------------------|--------------|--------|-----|------|-------|------|
| 4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | ระหว่างกลุ่ม | .089 | 2 | .045 | .516 | .598 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.772 | 136 | .087 | | |
| | รวม | 11.862 | 138 | | | |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ระหว่างกลุ่ม | .089 | 2 | .044 | 2.328 | .101 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.591 | 136 | .019 | | |
| | รวม | 2.679 | 138 | | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การทำงาน ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 1 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ระดับประสบการณ์การทำงาน | \bar{X} | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|--------------------------------------|-------------------------|-----------|---------------|---------|---------------|
| | | | | | |
| ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | น้อยกว่า 5 ปี | 4.74 | - | .079* | .112* |
| | 5-10 ปี | 4.66 | | - | .032 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.63 | | | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การทำงาน มีการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 4.11

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ขนาดเล็ก | | ขนาดกลาง | | ขนาดใหญ่ | |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. |
| ด้านกรมีวิสัยทัศน์ | 4.24 | 0.30 | 4.13 | 0.26 | 4.18 | 0.41 |
| ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | 4.69 | 0.15 | 4.63 | 0.63 | 4.73 | 0.14 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.40 | 0.30 | 4.38 | 0.26 | 4.33 | 0.25 |
| ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | 4.54 | 0.28 | 4.38 | 0.25 | 4.40 | 0.37 |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | 4.52 | 0.14 | 4.44 | 0.11 | 4.50 | 0.177 |

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|-------------------------------------|--------------|--------|-----|------|--------|------|
| 1. ด้านกรมีวิสัยทัศน์ | ระหว่างกลุ่ม | .355 | 2 | .177 | 1.918 | .151 |
| | ภายในกลุ่ม | 12.579 | 136 | .092 | | |
| | รวม | 12.934 | 138 | | | |
| 2. ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | .167 | 2 | .084 | 3.837* | .024 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.960 | 136 | .022 | | |
| | รวม | 3.127 | 138 | | | |

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | SV | SS | df | MS | F | Sig. |
|--------------------------|--------------|--------|-----|------|--------|------|
| 3. ด้านการทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | .060 | 2 | .030 | .361 | .698 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.399 | 136 | .084 | | |
| | รวม | 11.460 | 138 | | | |
| 4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | ระหว่างกลุ่ม | .766 | 2 | .383 | 4.694* | .011 |
| | ภายในกลุ่ม | 11.096 | 136 | .082 | | |
| | รวม | 11.862 | 138 | | | |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ระหว่างกลุ่ม | .213 | 2 | .106 | 5.860* | .004 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.467 | 136 | .018 | | |
| | รวม | 2.679 | 138 | | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ค่า Sig=.004 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างขนาดสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2 ด้านแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.13 ถึงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|----------------------|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | | 4.52 | 4.44 | 4.50 |
| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ขนาดเล็ก | 4.52 | - | .083* | .029 |
| | ขนาดกลาง | 4.44 | | - | -.054 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.50 | | | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า กลุ่มสถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|-----------------------------------|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | | 4.69 | 4.63 | 4.73 |
| ด้านการสร้างเชื่อมั่น และแรงจูงใจ | ขนาดเล็ก | 4.69 | - | .063* | -.043 |
| | ขนาดกลาง | 4.63 | | - | -.106* |
| | ขนาดใหญ่ | 4.73 | | | - |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและ แรงจูงใจ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า กลุ่มสถานศึกษาที่มี ขนาดต่างกัน มีการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มากกว่า กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง มีการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ น้อยกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ | ขนาดสถานศึกษา | \bar{X} | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|-----------------------|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | | 4.54 | 4.38 | 4.40 |
| ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ | ขนาดเล็ก | 4.54 | - | .153* | .132 |
| | ขนาดกลาง | 4.38 | | - | -.021 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.40 | | | |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู่

โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า กลุ่มสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการคิดเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการคิดเชิงกลยุทธ์มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน มีกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และ 3) ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ตัวแปรตามแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.956 ขึ้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 จำนวน 139

คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยใช้สถิติทดสอบค่าที่ (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ รองลงมาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

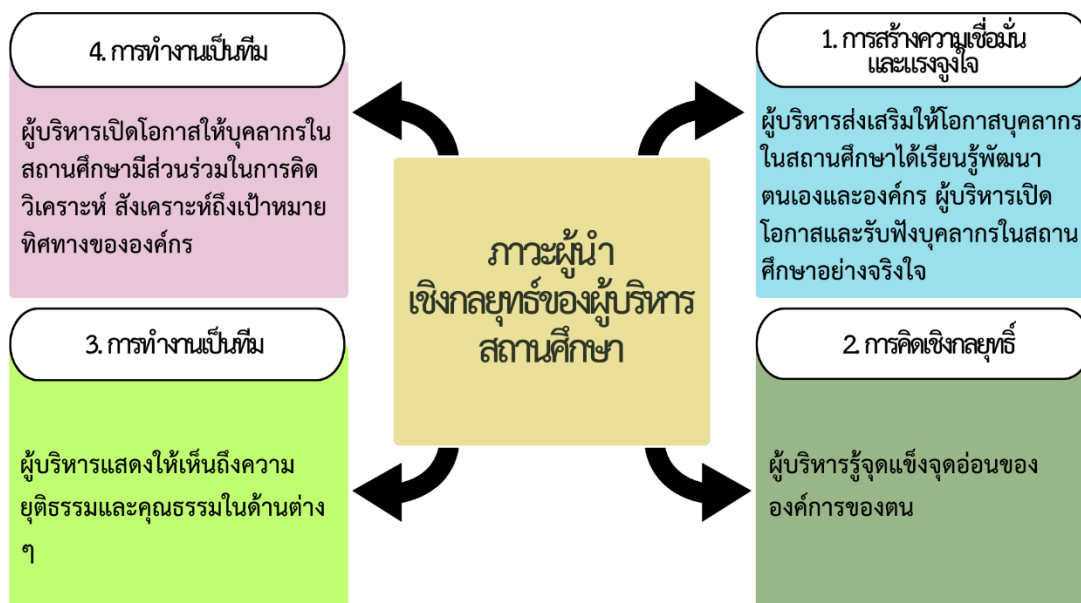
5.1.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมา กำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตรงความต้องการได้

5.1.2.3 ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 6 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน ผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ รองลงมาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่จริงจังต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไข ปัญหาด้วยตัวเอง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

5.1.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ รองลงมาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.1.2.5 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 2 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน และผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร รองลงมาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร และผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 1) การสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 2) การคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การมีวิสัยทัศน์ แสดงดังภาพที่ 5.1 ดังนี้



ภาพที่ 5.1 สรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และมากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการสร้างความเชื่อมั่น

และแรงจูงใจ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง มีการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ น้อยกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการคิดเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มากกว่ากลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีกระบวนการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือก และนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมินสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคต และนำเข้าสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดขึ้นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2557) ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิด รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินชี้ที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา จะรัมย์พันธ์ และ สงวน อินทร์รักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา คงเมือง และ ตรีภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภาค บุนกั (2563) ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการ ทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นรายด้าน ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร มีการ วางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาส ให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพ อนาคตที่ต้องการได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003) ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Determining Strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้อง กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร 5 - 10 ปี สร้างแรงบันดาลใจ และเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์กรเดิมไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา คงเมือง และ ตรีภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร เปิดโอกาสและรับ ฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด มีความกระตือรือร้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความรับผิดชอบต่องาน กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ แสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น กระตุ้นให้บุคลากรใน สถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอก กรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970)

ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองและมีความต้องการอย่างอื่นด้วย ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นคือ แรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ลำดับ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการสมหวังของชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2556) ว่า สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ (Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูดการแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำเพียงเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผม แต่ใช้คำว่าเรา รับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น และเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้ตามคำสาบานที่ว่าท่านต้องให้ความจริงใจกับผู้อื่นก่อนท่านจึงจะได้รับความจริงใจนั้นกลับมา นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษา ฮวดศรี, กัญญา เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี (2564) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2556) ว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาาร่วมกันให้อภัยกัน ให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชญา จะรัมย์พันธ์ และ สงวน อินทร์รักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตน เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร มีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร และพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ว่า คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวขององค์กรอื่นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตน มีการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิมากร บุนนิก (2563) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ นันทิยา คงเมือง และ ตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2564) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มี เพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการอบรม ศึกษาดูงาน มีการประชุมประจำเดือน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติตามนโยบายของต้นสังกัดที่ประสบผลสำเร็จเหมือนกัน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเช่นกัน ทำให้เกิดความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล อุ่นเรือน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยนั้น มีการอบรม ศึกษาดูงาน มีการประชุมประจำเดือนเหมือนกัน มีแนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผน และพัฒนาตนเองเหมือนกัน ทำให้เกิดความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำแนกขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนบุคลากรหรือครูผู้สอนยังขาดประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารมีส่วนในการตัดสินใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกือบทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา จะรัมย์พันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานทีปฏิบัติงานในสถานศศึกษาทีมีขนาดต่างกััน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศศึกษาประถมศศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางการให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตทีต้องการได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศศึกษามีส่วนร่วมในการกากับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สูงขึ้น

5.3.1.2 ด้านการสร้างควมเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคงสภาพนี้ไว้และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศศึกษาถักัด นอกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้นต่อไป

5.3.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีการผลักดันให้สมาชิก ปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

5.3.1.4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง จุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร และมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น ระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กรให้สูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยทีได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ด้านการสร้างควมเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคงสภาพนี้ไว้ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศศึกษาได้ เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศศึกษาอย่างจริงจัง และสร้าง สภาพแวดล้อมทีดีลดความตึงเครียด

5.3.2.2 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการ วิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางการให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตที ต้องการได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศศึกษามีส่วนร่วมในการกากับติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

5.3.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรองการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- จันทร์วิมล วงศ์แดง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.journalgrad.sru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2527/2369>.
- ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.deonetraining.com>.
- ภูมิกร บุนกี้. (2563). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=360&group=20>.
- ธีระยุทธ คงแสงธรรม. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2565, จาก http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2563Vol12No1_44.pdf.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทิยา คงเมือง, ตรีญภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.

- บรรจง ลาวะลี. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.journalrec.mbu.ac.th/images/pdf/journal6-2/23p206-215.pdf>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประมวล อุ่นเรือน. (2565). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต*.
- ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทาลัยพิษณุโลก.
- ปรีดีนุกูล สมปรารภนา. (2564). *คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.popticles.com/business/strategic-leadership>.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์. (2552). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักเรียนพระปริยัติธรรม*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. การจัดการสมัยใหม่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). *การบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566, จาก <https://lek56.edublogs.org>.
- รวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลยศรีน, ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทอชชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566, จาก <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/656>.
- วริษา ฮวดศรี, กัญญา เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและน่านาที่คนระร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (2565). สืบค้น 18 กรกฎาคม 2565, จาก <https://data.bopp-obec.info/bigdata/index.php>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2552-2559*. กรุงเทพฯ: ฟีนิกซ์พับลิชชิง.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). (2565). *ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2565, จาก https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/imd-competitiveness-ranking-2022/.
- อภิขญา จะรัมย์พันธ์ และ สงวน อินทร์รักษ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2565, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242429>.

2. ภาษาอังกฤษ

- Andrew J. Dubrin. (1998). *Leadership: Research Findings Practice and Skills*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership Development*. California: Consulting Psychologists.
- Beall, J. (2018). *Strategic Management of Private School : Recruitment, Compensation, Development, and Retention of Teachers and Appendices [Online]*. Retrieved October 9, 2022, from <https://eric.ed.gov/?id=ED404745>.
- Bradford, D. and Cohen, A. (1984). *A Managing for Excellence: The Guide to Developing High Performance in Contemporary Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Byrd R.E. (1987). *Corporate leadership skills: a new synthesis*. Organizational Dynamics.
- Conger, J.A. (1989). *The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Davies, B., Davies, B.J. and Ellison, L., *Success and Sustainability Developing the Strategically Focused School*. (National College for School Leadership. Nottingham NCSL, 2005).
- Finkelstein Sydney and Hambrick C. Donald. (1996). *Strategic Leadership: Top executives and their effects on organizations*. Paul MN: West Publishing.
- Francesca Sales. (2018). *strategic leadership*. (2018). Retrieved July 18, 2022, from <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/strategic-leadership>.

- Gardner, H. (2004). *Frames of Mind. New York: Basic Books. Changing Mind: The Art and Science of Changing Our Own and Other. People's Minds.* Massachusetts: Harvard Business School.
- Gorton, R.D. (1983). *School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities.* Dubuque: Win C. Brown.
- Greene, J. C. (1992). *A Study of Principals' Perception of their Involvement in Decision Making Processes: It's on Their Joy Performance.* Dissertation Abstracts International, pp 79.
- Haiman, T.S, William, G and Connor, E. (1985). *Management.* 4th ed. Boston: Houghton.
- Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization.* Australia: Thomson/South-western.
- Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson. (2016). *10 principles of strategic leadership.* Retrieved July 18, 2022, from <https://www.strategy-business.com/article/10-Principles-of-Strategic-Leadership>.
- Johnson, G. and Scholes, K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases.* 5th ed. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), pp. 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement.* New York: Wiley & Son.
- Laila Khaled Badarna, Muhammad Ali abu Ashour. (2016). *บทบาทของการบริหารโรงเรียนในการแก้ปัญหาของนักเรียนระหว่างโรงเรียนเบคูนินในแนวรถไฟฟ้าสายสีเขียวในปาล์มไต้หวัน.* Retrieved July 18, 2022, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1092488.pdf>.
- Laura Dillon. (2022). *Strategic Leadership: The 10 Characteristics of A Good Leader.* Retrieved July 18, 2022, from <https://www.clearpointstrategy.com>.
- Maggie Wooll. (2021). *Everything you need to know about strategic leadership.* Retrieved July 18, 2022. from <https://www.betterup.com/blog/strategic-leadership>.
- Marley, L. (2003). *"Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional-Technical Program: A Case Study"* Dissertation Abstracts International, 54 (3) : 257.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality.* New York : Harpers and Row.
- M. Preedy, R. Glatter , and C. Wise. (2003). *Strategic Leadership and Educational Improvement.* London: Cromwell.

- Nahavandi Afsaneh. (2000). *The art and science of leadership*. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hell.
- Paul J. H. Schoemaker, Steve Krupp, and Samantha Howland. (2013). *Strategic Leadership: The Essential Skills*. Retrieved July 18, 2022, from <https://hbr.org/2013/01/strategic-leadership-the-essential-skills>.
- Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team. (2022). *Strategic Management*. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.managementstudyguide.com/strategic-leadership.htm>.
- Smith. H.B. (1974). *Effective and Ineffective Behavior of School Principals*. Dissertation Abstracts International. pp 48.
- Yukl, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall Yuk.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ชื่อ-นามสกุล นายเรืองยศ แวดล้อม
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต
 สาขา วิทยาศาสตร์ทั่วไป
 สถาบัน วิทยาลัยครูอุบลราชธานี
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขา บริหารการศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขา การบริหารการศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 สถานที่ทำงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
 ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ขอนแก่น
2. ชื่อ-นามสกุล ดร.ณัฐพงษ์ ฉลาดแย้ม
 วุฒิการศึกษา การศึกษาศาสตรบัณฑิต
 สาขา วิทยาศาสตร์-ฟิสิกส์
 สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขา หลักสูตรและการสอน
 สถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขา หลักสูตรและการเรียนการสอน
 สถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 สถานที่ทำงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
 เขต 1
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
3. ชื่อ-นามสกุล นายประชุมไพโร ทองเมือง
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขา การบริหารการศึกษา
 สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
 สถานที่ทำงานโรงเรียนบ้านโคกล่าม สพป.อุดรธานี เขต 1
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกล่าม สพป.อุดรธานี เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

๔/กษท หมู่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๒๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๔๔/ว๐๓๓๔๘

๓๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ด้วย นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต ๓ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เกี่ยวข้องในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, มศ.ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ ๐๔๔-๕๓๗๐๓๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

๔/๒๕๓ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๒๔๙๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๒๒๔๙๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๓๔๔/ว๐๓๔๘

๓๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ยานยนต์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ณัฐพงษ์ ฉลาดรัมย์

ด้วย นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ ลักษณ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต ๓ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุตฺถจิริวัฒน์, มศ.ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ ลักษณ์ ๐๔๔-๕๑๓๗๐๓๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

๑/กษ ๒๒๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ๔๑๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๒๕-๑๕๘๘ โทรสาร. ๐-๔๒๒๕-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๑๙๑๔/ว๐๓๔๘

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายประชุมไพโร ทองเมือง

ด้วย นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

| องค์ประกอบ | สาระการวัด | ข้อคำถาม | คำแนะนำและแก้ไขปรับปรุง |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์</p> | <p>1. มีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้</p> <p>2. มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>3. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร</p> <p>4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์</p> | <p>1. ท่านมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้</p> <p>2. ท่านมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <p>3. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร</p> <p>4. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์</p> | <p>ให้เติมคำว่า การใส่หน้าคำองค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์</p> |
| <p>2. สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำ การใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุน</p> | <p>1. แสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น</p> <p>2. มีความรับผิดชอบต่องาน</p> <p>3. ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร</p> <p>4. มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>5. เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ</p> <p>6. สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง</p> | <p>1. ท่านแสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น</p> <p>2. ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน</p> <p>3. ท่านส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร</p> <p>4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>5. ท่านเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ</p> <p>6. ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง</p> | <p>ให้เติมคำว่า การใส่หน้าคำองค์ประกอบ คือ การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ</p> |

| องค์ประกอบ | สาระการวัด | ข้อคำถาม | คำแนะนำและแก้ไขปรับปรุง |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <p>ให้บุคลากรในสถานศึกษากลับคิณอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีลดความตึงเครียด</p> | <p>7. กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ 8. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากลับคิณอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร 9. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีลดความตึงเครียด</p> | <p>7. ท่านชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ 8. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากลับคิณอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร 9. ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีลดความตึงเครียด</p> | |
| <p>3. ทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ</p> | <p>1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ 3. มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ</p> | <p>1. ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. ท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ 3. ท่านผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ</p> | <p>ให้เติมคำว่า การใส่หน้าคำองค์ประกอบ คือการทำงานเป็นทีม</p> |
| <p>4. คิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแกองค์กร เข้าใจสภาวะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร</p> | <p>1. มีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแกองค์กร 2. เข้าใจสภาวะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร 3. รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน 4. พัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร</p> | <p>1. ท่านมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแกองค์กร 2. ท่านเข้าใจสภาวะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร 3. ท่านรู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน 4. ท่านพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร</p> | <p>ให้เติมคำว่า การใส่หน้าคำองค์ประกอบ คือการคิดเชิงกลยุทธ์</p> |



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

อาจารย์ที่ปรึกษา พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

ผู้เชี่ยวชาญ ดร. เรืองยศ แวดล้อม

ผู้เชี่ยวชาญ ดร. ญัฐพงษ์ ฉลาดแย้ม

ผู้เชี่ยวชาญ นายประชุมไพร ทองเมือง

.....

คำชี้แจง โปรดพิจารณา ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

| รายการข้อความความเห็น | | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | ผลรวม | ค่า IOC | แปลผล |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|-------|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | | | | | | |
| 1 | เพศ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2 | ประสบการณ์การทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3 | ขนาดสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | | | | |
| การมีวิสัยทัศน์ | | | | | | | |
| 1 | ท่านมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2 | ท่านมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3 | ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 4 | ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | | | | | | | |
| 5 | ท่านแสดงออกถึงการกระทำที่จริงจังต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 6 | ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 7 | ท่านส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 8 | ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 9 | ท่านเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 10 | ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 11 | ท่านกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |

| รายการข้อความคิดเห็น | | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | ผลรวม | ค่า IOC | แปลผล |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|----------|------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 12 | ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคืดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 13 | ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | | | |
| 14 | ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 15 | ท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 16 | ท่านมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| การคิดเชิงกลยุทธ์ | | | | | | | |
| 17 | ท่านมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 18 | ท่านเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 19 | ท่านรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 20 | ท่านพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |
| โดยรวม | | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.0 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ง
หนังสือหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๘/๗๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๙-๑๔๐๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๙-๕๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๔๒๒

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายชื่อโรงเรียนทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และลิงค์แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๕๓๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระมหาศุภชัย
สุภกิจใจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้
หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห้ ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ ๐๕๔-๕๓๗๐๓๓๐

ภาคผนวก จ
การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

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 | N of Items |
|------------------|------------|
| .956 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| V1 | 88.17 | 68.833 | .697 | .954 |
| V2 | 87.93 | 70.754 | .662 | .954 |
| V3 | 88.00 | 68.828 | .702 | .954 |
| V4 | 87.90 | 70.369 | .723 | .954 |
| C1 | 87.97 | 70.447 | .684 | .954 |
| C2 | 87.90 | 68.093 | .803 | .952 |
| C3 | 87.93 | 67.651 | .833 | .952 |
| C4 | 87.90 | 70.369 | .723 | .954 |
| C5 | 87.83 | 69.661 | .859 | .952 |
| C6 | 87.97 | 68.378 | .752 | .953 |
| C7 | 87.90 | 69.748 | .796 | .953 |
| C8 | 88.00 | 70.000 | .650 | .955 |
| C9 | 87.87 | 70.326 | .749 | .953 |
| T1 | 88.03 | 69.757 | .744 | .953 |
| T2 | 87.90 | 69.403 | .836 | .952 |
| T3 | 87.97 | 70.033 | .731 | .953 |
| S1 | 88.17 | 68.282 | .646 | .955 |
| S2 | 88.00 | 72.483 | .453 | .957 |
| S3 | 88.03 | 72.447 | .518 | .956 |
| S4 | 88.03 | 69.826 | .662 | .954 |

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๘/๗๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๙-๕๙๕๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๙-๕๙๑๖
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๔/๐๕๒๓

๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓

เนื่องด้วย นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๒๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระมหาศุภชัย
สุภกิจใจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์และ
เป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้
หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ ๐๔๔-๕๑๗๑๐๓๓๐

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน และหากท่านมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อได้ที่นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ โทร. 094-517-0130 ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

จันทร์ทิพย์ จิตอำ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน (การบริหาร)

- น้อยกว่า 5 ปี
 5-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน
 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
3 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
1 หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมีวิสัยทัศน์ | | | | | | |
| 1 | ท่านมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ | | | | | |
| 2 | ท่านมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร | | | | | |

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร | | | | | |
| 4 | ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ | | | | | |
| การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ | | | | | | |
| 5 | ท่านแสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น | | | | | |
| 6 | ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน | | | | | |
| 7 | ท่านส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร | | | | | |
| 8 | ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 9 | ท่านเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ | | | | | |
| 10 | ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง | | | | | |
| 11 | ท่านกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ | | | | | |
| 12 | ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 13 | ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด | | | | | |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 14 | ท่านสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร | | | | | |
| 15 | ท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ | | | | | |
| 16 | ท่านมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| การคิดเชิงกลยุทธ์ | | | | | | |
| 17 | ท่านมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร | | | | | |
| 18 | ท่านเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร | | | | | |
| 19 | ท่านรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน | | | | | |
| 20 | ท่านพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร | | | | | |

ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequency Table

Gender

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid male | 88 | 63.3 | 63.3 | 63.3 |
| female | 51 | 36.7 | 36.7 | 100.0 |
| Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Ex

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 19.4 | 19.4 | 19.4 |
| 5-10 ปี | 86 | 61.9 | 61.9 | 81.3 |
| 10 ปีขึ้นไป | 26 | 18.7 | 18.7 | 100.0 |
| Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Size

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid เล็ก | 79 | 56.8 | 56.8 | 56.8 |
| กลาง | 49 | 35.3 | 35.3 | 92.1 |
| ใหญ่ | 11 | 7.9 | 7.9 | 100.0 |
| Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| vision | 139 | 3.50 | 5.00 | 4.1978 | .30615 |
| Confidence | 139 | 4.22 | 5.00 | 4.6747 | .15053 |
| teamwork | 139 | 3.67 | 5.00 | 4.3957 | .28817 |
| strategy | 139 | 3.75 | 5.00 | 4.4766 | .29318 |
| total | 139 | 4.20 | 4.90 | 4.4978 | .13934 |
| Valid N (listwise) | 139 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| V1 | 139 | 3 | 5 | 3.99 | .558 |
| V2 | 139 | 3 | 5 | 4.21 | .545 |
| V3 | 139 | 3 | 5 | 4.38 | .595 |
| V4 | 139 | 3 | 5 | 4.21 | .517 |
| vision | 139 | 3.50 | 5.00 | 4.1978 | .30615 |
| Valid N (listwise) | 139 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| C1 | 139 | 3 | 5 | 4.42 | .691 |
| C2 | 139 | 4 | 5 | 4.81 | .397 |
| C3 | 139 | 3 | 5 | 4.88 | .350 |
| C4 | 139 | 4 | 5 | 4.83 | .373 |
| C5 | 139 | 4 | 5 | 4.85 | .359 |
| C6 | 139 | 3 | 5 | 4.39 | .631 |
| C7 | 139 | 4 | 5 | 4.81 | .397 |
| C8 | 139 | 3 | 5 | 4.24 | .600 |
| C9 | 139 | 4 | 5 | 4.85 | .359 |
| Confidence | 139 | 4.22 | 5.00 | 4.6747 | .15053 |
| Valid N (listwise) | 139 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| T1 | 139 | 3 | 5 | 4.14 | .546 |
| T2 | 139 | 4 | 5 | 4.77 | .422 |
| T3 | 139 | 3 | 5 | 4.27 | .587 |
| teamwork | 139 | 3.67 | 5.00 | 4.3957 | .28817 |
| Valid N (listwise) | 139 | | | | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| S1 | 139 | 3 | 5 | 4.32 | .662 |
| S2 | 139 | 4 | 5 | 4.68 | .470 |
| S3 | 139 | 4 | 5 | 4.83 | .379 |
| S4 | 139 | 3 | 5 | 4.08 | .497 |
| strategy | 139 | 3.75 | 5.00 | 4.4766 | .29318 |
| Valid N (listwise) | 139 | | | | |

Group Statistics

| | Gender | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|------------|--------|----|--------|----------------|-----------------|
| vision | male | 88 | 4.1989 | .31750 | .03385 |
| | female | 51 | 4.1961 | .28859 | .04041 |
| Confidence | male | 88 | 4.6742 | .15236 | .01624 |
| | female | 51 | 4.6754 | .14881 | .02084 |
| teamwork | male | 88 | 4.4242 | .28015 | .02986 |
| | female | 51 | 4.3464 | .29785 | .04171 |
| strategy | male | 88 | 4.4830 | .29555 | .03151 |
| | female | 51 | 4.4657 | .29163 | .04084 |
| total | male | 88 | 4.5034 | .14578 | .01554 |
| | female | 51 | 4.4882 | .12829 | .01796 |

Independent Samples Test

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | |
|------------|-----------------------------|-----------------------------------------|------|------------------------------|---------|
| | | | | | |
| | | F | Sig. | t | df |
| vision | Equal variances assumed | .906 | .343 | .052 | 137 |
| | Equal variances not assumed | | | .053 | 112.839 |
| Confidence | Equal variances assumed | .044 | .835 | -.043 | 137 |
| | Equal variances not assumed | | | -.043 | 106.597 |
| teamwork | Equal variances assumed | .086 | .770 | 1.542 | 137 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.517 | 99.399 |
| strategy | Equal variances assumed | .001 | .971 | .334 | 137 |
| | Equal variances not assumed | | | .335 | 105.712 |
| total | Equal variances assumed | .442 | .507 | .617 | 137 |
| | Equal variances not assumed | | | .639 | 115.622 |

Independent Samples Test

| | | t-test for Equality of Means | | |
|------------|-----------------------------|-------------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| | | 95% Confidence Interval of the Difference | | |
| | | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference |
| vision | Equal variances assumed | .959 | .00279 | .05407 |
| | Equal variances not assumed | .958 | .00279 | .05271 |
| Confidence | Equal variances assumed | .966 | -.00114 | .02659 |
| | Equal variances not assumed | .966 | -.00114 | .02642 |
| teamwork | Equal variances assumed | .125 | .07784 | .05046 |
| | Equal variances not assumed | .132 | .07784 | .05130 |
| strategy | Equal variances assumed | .739 | .01727 | .05176 |
| | Equal variances not assumed | .738 | .01727 | .05158 |
| total | Equal variances assumed | .538 | .01517 | .02458 |
| | Equal variances not assumed | .524 | .01517 | .02375 |

Independent Samples Test

| | | t-test for Equality of Means | |
|------------|-----------------------------|-------------------------------------------|--------|
| | | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | Lower | Upper |
| vision | Equal variances assumed | -.10414 | .10971 |
| | Equal variances not assumed | -.10165 | .10722 |
| Confidence | Equal variances assumed | -.05371 | .05144 |
| | Equal variances not assumed | -.05352 | .05124 |
| teamwork | Equal variances assumed | -.02195 | .17762 |
| | Equal variances not assumed | -.02394 | .17962 |
| strategy | Equal variances assumed | -.08509 | .11962 |
| | Equal variances not assumed | -.08499 | .11953 |
| total | Equal variances assumed | -.03343 | .06377 |
| | Equal variances not assumed | -.03187 | .06222 |

Oneway
Descriptives

| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error |
|------------|---------------|-----|--------|----------------|------------|
| vision | น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 4.2593 | .22448 | .04320 |
| | 5-10 ปี | 86 | 4.1657 | .30825 | .03324 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 26 | 4.2404 | .36387 | .07136 |
| | Total | 139 | 4.1978 | .30615 | .02597 |
| Confidence | น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 4.7449 | .11861 | .02283 |
| | 5-10 ปี | 86 | 4.6654 | .14611 | .01576 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 26 | 4.6325 | .17433 | .03419 |
| | Total | 139 | 4.6747 | .15053 | .01277 |
| teamwork | น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 4.3704 | .26688 | .05136 |
| | 5-10 ปี | 86 | 4.4264 | .30098 | .03246 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 26 | 4.3205 | .25787 | .05057 |
| | Total | 139 | 4.3957 | .28817 | .02444 |
| strategy | น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 4.5278 | .30487 | .05867 |
| | 5-10 ปี | 86 | 4.4622 | .29585 | .03190 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 26 | 4.4712 | .27683 | .05429 |
| | Total | 139 | 4.4766 | .29318 | .02487 |
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 27 | 4.5481 | .10514 | .02023 |
| | 5-10 ปี | 86 | 4.4890 | .14418 | .01555 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 26 | 4.4750 | .14646 | .02872 |
| | Total | 139 | 4.4978 | .13934 | .01182 |

| | | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
|------------|---------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| vision | น้อยกว่า 5 ปี | 4.1705 | 4.3481 | 3.75 | 4.75 |
| | 5-10 ปี | 4.0996 | 4.2318 | 3.50 | 5.00 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 4.0934 | 4.3874 | 3.50 | 5.00 |
| | Total | 4.1465 | 4.2492 | 3.50 | 5.00 |
| Confidence | น้อยกว่า 5 ปี | 4.6979 | 4.7918 | 4.56 | 5.00 |

| | | | | | |
|----------|---------------|--------|--------|------|------|
| | 5-10 ปี | 4.6340 | 4.6967 | 4.33 | 5.00 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 4.5621 | 4.7029 | 4.22 | 4.89 |
| | Total | 4.6494 | 4.6999 | 4.22 | 5.00 |
| teamwork | น้อยกว่า 5 ปี | 4.2648 | 4.4759 | 3.67 | 5.00 |
| | 5-10 ปี | 4.3618 | 4.4909 | 3.67 | 5.00 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 4.2164 | 4.4247 | 4.00 | 4.67 |
| | Total | 4.3474 | 4.4440 | 3.67 | 5.00 |
| strategy | น้อยกว่า 5 ปี | 4.4072 | 4.6484 | 3.75 | 5.00 |
| | 5-10 ปี | 4.3988 | 4.5256 | 3.75 | 5.00 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 4.3593 | 4.5830 | 4.00 | 5.00 |
| | Total | 4.4274 | 4.5258 | 3.75 | 5.00 |
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 4.5066 | 4.5897 | 4.35 | 4.80 |
| | 5-10 ปี | 4.4580 | 4.5199 | 4.20 | 4.80 |
| | 10 ปีขึ้นไป | 4.4158 | 4.5342 | 4.20 | 4.90 |
| | Total | 4.4745 | 4.5212 | 4.20 | 4.90 |

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| vision | Between Groups | .238 | 2 | .119 | 1.273 | .283 |
| | Within Groups | 12.697 | 136 | .093 | | |
| | Total | 12.934 | 138 | | | |
| Confidence | Between Groups | .187 | 2 | .093 | 4.318 | .015 |
| | Within Groups | 2.940 | 136 | .022 | | |
| | Total | 3.127 | 138 | | | |
| teamwork | Between Groups | .245 | 2 | .123 | 1.486 | .230 |
| | Within Groups | 11.215 | 136 | .082 | | |
| | Total | 11.460 | 138 | | | |
| strategy | Between Groups | .089 | 2 | .045 | .516 | .598 |
| | Within Groups | 11.772 | 136 | .087 | | |
| | Total | 11.862 | 138 | | | |
| total | Between Groups | .089 | 2 | .044 | 2.328 | .101 |
| | Within Groups | 2.591 | 136 | .019 | | |
| | Total | 2.679 | 138 | | | |

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) Ex | (J) Ex | Mean | Std. Error | Sig. |
|--------------------|---------------|---------------|------------------|------------|------|
| | | | Difference (I-J) | | |
| vision | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .09356 | .06740 | .167 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .01887 | .08395 | .822 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.09356 | .06740 | .167 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.07469 | .06838 | .277 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.01887 | .08395 | .822 |
| | | 5-10 ปี | .07469 | .06838 | .277 |
| Confidence | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .07948* | .03244 | .016 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .11238* | .04040 | .006 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.07948* | .03244 | .016 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .03290 | .03291 | .319 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.11238* | .04040 | .006 |
| | | 5-10 ปี | -.03290 | .03291 | .319 |
| teamwork | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -.05599 | .06335 | .378 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .04986 | .07890 | .529 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | .05599 | .06335 | .378 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .10584 | .06427 | .102 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.04986 | .07890 | .529 |
| | | 5-10 ปี | -.10584 | .06427 | .102 |
| strategy | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .06557 | .06490 | .314 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .05662 | .08084 | .485 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.06557 | .06490 | .314 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.00894 | .06585 | .892 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.05662 | .08084 | .485 |
| | | 5-10 ปี | .00894 | .06585 | .892 |
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .05919 | .03045 | .054 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .07315 | .03792 | .056 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.05919 | .03045 | .054 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .01395 | .03089 | .652 |

| | | | | |
|-------------|---------------|---------|--------|------|
| 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.07315 | .03792 | .056 |
| | 5-10 ปี | -.01395 | .03089 | .652 |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Post Hoc Tests
Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) Ex | (J) Ex | Mean Difference (I-J) | | |
|--------------------|---------------|---------------|-----------------------|------------|------|
| | | | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. |
| vision | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .09356 | .06740 | .167 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .01887 | .08395 | .822 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.09356 | .06740 | .167 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.07469 | .06838 | .277 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.01887 | .08395 | .822 |
| | | 5-10 ปี | .07469 | .06838 | .277 |
| Confidence | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .07948* | .03244 | .016 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .11238* | .04040 | .006 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.07948* | .03244 | .016 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .03290 | .03291 | .319 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.11238* | .04040 | .006 |
| | | 5-10 ปี | -.03290 | .03291 | .319 |
| teamwork | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -.05599 | .06335 | .378 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .04986 | .07890 | .529 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | .05599 | .06335 | .378 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .10584 | .06427 | .102 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.04986 | .07890 | .529 |
| | | 5-10 ปี | -.10584 | .06427 | .102 |
| strategy | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .06557 | .06490 | .314 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .05662 | .08084 | .485 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.06557 | .06490 | .314 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.00894 | .06585 | .892 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.05662 | .08084 | .485 |
| | | 5-10 ปี | .00894 | .06585 | .892 |

| | | | | | |
|-------|---------------|---------------|---------|--------|------|
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .05919 | .03045 | .054 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .07315 | .03792 | .056 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.05919 | .03045 | .054 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .01395 | .03089 | .652 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.07315 | .03792 | .056 |
| | | 5-10 ปี | -.01395 | .03089 | .652 |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) Ex | (J) Ex | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|---------------|---------------|-------------------------|-------------|
| | | | Lower Bound | Upper Bound |
| vision | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -.0397 | .2269 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.1472 | .1849 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.2269 | .0397 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.2099 | .0605 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.1849 | .1472 |
| | | 5-10 ปี | -.0605 | .2099 |
| Confidence | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | .0153 | .1436 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | .0325 | .1923 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.1436 | -.0153 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.0322 | .0980 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.1923 | -.0325 |
| | | 5-10 ปี | -.0980 | .0322 |
| teamwork | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -.1813 | .0693 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.1062 | .2059 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.0693 | .1813 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.0212 | .2329 |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.2059 | .1062 |
| | | 5-10 ปี | -.2329 | .0212 |

| | | | | |
|-------------|---------------|---------------|---------|-------|
| strategy | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -0.0628 | .1939 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.1032 | .2165 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.1939 | .0628 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.1392 | .1213 |
| 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.2165 | .1032 | |
| | 5-10 ปี | -.1213 | .1392 | |
| total | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | -.0010 | .1194 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.0018 | .1481 |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | -.1194 | .0010 |
| | | 10 ปีขึ้นไป | -.0471 | .0750 |
| 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | -.1481 | .0018 | |
| | 5-10 ปี | -.0750 | .0471 | |

Oneway
Descriptives

| | | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error |
|------------|-------|-----|--------|----------------|------------|
| vision | เล็ก | 79 | 4.2405 | .30864 | .03473 |
| | กลาง | 49 | 4.1327 | .26567 | .03795 |
| | ใหญ่ | 11 | 4.1818 | .41969 | .12654 |
| | Total | 139 | 4.1978 | .30615 | .02597 |
| Confidence | เล็ก | 79 | 4.6934 | .15430 | .01736 |
| | กลาง | 49 | 4.6304 | .13681 | .01954 |
| | ใหญ่ | 11 | 4.7374 | .14292 | .04309 |
| | Total | 139 | 4.6747 | .15053 | .01277 |
| teamwork | เล็ก | 79 | 4.4093 | .30639 | .03447 |
| | กลาง | 49 | 4.3878 | .26655 | .03808 |
| | ใหญ่ | 11 | 4.3333 | .25820 | .07785 |
| | Total | 139 | 4.3957 | .28817 | .02444 |
| strategy | เล็ก | 79 | 4.5411 | .28987 | .03261 |
| | กลาง | 49 | 4.3878 | .25547 | .03650 |
| | ใหญ่ | 11 | 4.4091 | .37538 | .11318 |
| | Total | 139 | 4.4766 | .29318 | .02487 |

| | | | | | | |
|-------------|---------------|---------------|-------------|---------|--------|-------|
| strategy | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | | -0.0628 | .1939 | |
| | | 10 ปีขึ้นไป | | -.1032 | .2165 | |
| | 5-10 ปี | น้อยกว่า 5 ปี | | -.1939 | .0628 | |
| | | 10 ปีขึ้นไป | | -.1392 | .1213 | |
| | 10 ปีขึ้นไป | น้อยกว่า 5 ปี | | -.2165 | .1032 | |
| | | 5-10 ปี | | -.1213 | .1392 | |
| | total | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | | -.0010 | .1194 |
| | | | 10 ปีขึ้นไป | | -.0018 | .1481 |
| 5-10 ปี | | น้อยกว่า 5 ปี | | -.1194 | .0010 | |
| | | 10 ปีขึ้นไป | | -.0471 | .0750 | |
| 10 ปีขึ้นไป | | น้อยกว่า 5 ปี | | -.1481 | .0018 | |
| | | 5-10 ปี | | -.0750 | .0471 | |
| total | เล็ก | 79 | 4.5297 | .14040 | .01580 | |
| | กลาง | 49 | 4.4459 | .11312 | .01616 | |
| | ใหญ่ | 11 | 4.5000 | .17748 | .05351 | |
| | Total | 139 | 4.4978 | .13934 | .01182 | |

Descriptives

| | | 95% Confidence Interval for Mean | | Minimum | Maximum |
|------------|-------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| | | Lower Bound | Upper Bound | | |
| vision | เล็ก | 4.1714 | 4.3096 | 3.50 | 5.00 |
| | กลาง | 4.0563 | 4.2090 | 3.50 | 4.75 |
| | ใหญ่ | 3.8999 | 4.4638 | 3.50 | 5.00 |
| | Total | 4.1465 | 4.2492 | 3.50 | 5.00 |
| Confidence | เล็ก | 4.6588 | 4.7280 | 4.22 | 5.00 |
| | กลาง | 4.5911 | 4.6697 | 4.33 | 5.00 |
| | ใหญ่ | 4.6414 | 4.8334 | 4.56 | 5.00 |
| | Total | 4.6494 | 4.6999 | 4.22 | 5.00 |
| teamwork | เล็ก | 4.3407 | 4.4779 | 3.67 | 5.00 |
| | กลาง | 4.3112 | 4.4643 | 3.67 | 4.67 |
| | ใหญ่ | 4.1599 | 4.5068 | 4.00 | 4.67 |
| | Total | 4.3474 | 4.4440 | 3.67 | 5.00 |

| | | | | | |
|----------|-------|--------|--------|------|------|
| strategy | เล็ก | 4.4762 | 4.6061 | 4.00 | 5.00 |
| | กลาง | 4.3144 | 4.4611 | 3.75 | 4.75 |
| | ใหญ่ | 4.1569 | 4.6613 | 4.00 | 5.00 |
| | Total | 4.4274 | 4.5258 | 3.75 | 5.00 |
| total | เล็ก | 4.4983 | 4.5612 | 4.20 | 4.80 |
| | กลาง | 4.4134 | 4.4784 | 4.20 | 4.70 |
| | ใหญ่ | 4.3808 | 4.6192 | 4.35 | 4.90 |
| | Total | 4.4745 | 4.5212 | 4.20 | 4.90 |

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| vision | Between Groups | .355 | 2 | .177 | 1.918 | .151 |
| | Within Groups | 12.579 | 136 | .092 | | |
| | Total | 12.934 | 138 | | | |
| Confidence | Between Groups | .167 | 2 | .084 | 3.837 | .024 |
| | Within Groups | 2.960 | 136 | .022 | | |
| | Total | 3.127 | 138 | | | |
| teamwork | Between Groups | .060 | 2 | .030 | .361 | .698 |
| | Within Groups | 11.399 | 136 | .084 | | |
| | Total | 11.460 | 138 | | | |
| strategy | Between Groups | .766 | 2 | .383 | 4.694 | .011 |
| | Within Groups | 11.096 | 136 | .082 | | |
| | Total | 11.862 | 138 | | | |
| total | Between Groups | .213 | 2 | .106 | 5.860 | .004 |
| | Within Groups | 2.467 | 136 | .018 | | |
| | Total | 2.679 | 138 | | | |

Post Hoc Tests
Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) Size | (J) Size | | | |
|--------------------|----------|----------|-----------------------|------------|------|
| | | | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. |
| vision | เล็ก | กลาง | .10785 | .05530 | .053 |
| | | ใหญ่ | .05869 | .09788 | .550 |
| | กลาง | เล็ก | -.10785 | .05530 | .053 |
| | | ใหญ่ | -.04917 | .10147 | .629 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.05869 | .09788 | .550 |
| | | กลาง | .04917 | .10147 | .629 |
| Confidence | เล็ก | กลาง | .06300* | .02683 | .020 |
| | | ใหญ่ | -.04398 | .04748 | .356 |
| | กลาง | เล็ก | -.06300* | .02683 | .020 |
| | | ใหญ่ | -.10699* | .04922 | .031 |
| | ใหญ่ | เล็ก | .04398 | .04748 | .356 |
| | | กลาง | .10699* | .04922 | .031 |
| teamwork | เล็ก | กลาง | .02153 | .05265 | .683 |
| | | ใหญ่ | .07595 | .09317 | .416 |
| | กลาง | เล็ก | -.02153 | .05265 | .683 |
| | | ใหญ่ | .05442 | .09659 | .574 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.07595 | .09317 | .416 |
| | | กลาง | -.05442 | .09659 | .574 |
| strategy | เล็ก | กลาง | .15338* | .05194 | .004 |
| | | ใหญ่ | .13205 | .09192 | .153 |
| | กลาง | เล็ก | -.15338* | .05194 | .004 |
| | | ใหญ่ | -.02134 | .09530 | .823 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.13205 | .09192 | .153 |
| | | กลาง | .02134 | .09530 | .823 |
| total | เล็ก | กลาง | .08383* | .02449 | .001 |
| | | ใหญ่ | .02975 | .04334 | .494 |
| | กลาง | เล็ก | -.08383* | .02449 | .001 |
| | | ใหญ่ | -.05408 | .04493 | .231 |

| | | | | |
|------|------|----------|--------|------|
| ใหญ่ | เล็ก | -0.02975 | .04334 | .494 |
| | กลาง | .05408 | .04493 | .231 |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

LSD

| Dependent Variable | (I) Size | (J) Size | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|----------|----------|-------------------------|-------------|
| | | | Lower Bound | Upper Bound |
| vision | เล็ก | กลาง | -.0015 | .2172 |
| | | ใหญ่ | -.1349 | .2522 |
| | กลาง | เล็ก | -.2172 | .0015 |
| | | ใหญ่ | -.2498 | .1515 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.2522 | .1349 |
| | | กลาง | -.1515 | .2498 |
| Confidence | เล็ก | กลาง | .0100 | .1161 |
| | | ใหญ่ | -.1379 | .0499 |
| | กลาง | เล็ก | -.1161 | -.0100 |
| | | ใหญ่ | -.2043 | -.0097 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.0499 | .1379 |
| | | กลาง | .0097 | .2043 |
| teamwork | เล็ก | กลาง | -.0826 | .1256 |
| | | ใหญ่ | -.1083 | .2602 |
| | กลาง | เล็ก | -.1256 | .0826 |
| | | ใหญ่ | -.1366 | .2454 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.2602 | .1083 |
| | | กลาง | -.2454 | .1366 |
| strategy | เล็ก | กลาง | .0507 | .2561 |
| | | ใหญ่ | -.0497 | .3138 |
| | กลาง | เล็ก | -.2561 | -.0507 |
| | | ใหญ่ | -.2098 | .1671 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.3138 | .0497 |
| | | กลาง | -.1671 | .2098 |

| | | | | |
|-------|------|------|--------|--------|
| total | เล็ก | กลาง | .0354 | .1323 |
| | | ใหญ่ | -.0560 | .1155 |
| | กลาง | เล็ก | -.1323 | -.0354 |
| | | ใหญ่ | -.1429 | .0348 |
| | ใหญ่ | เล็ก | -.1155 | .0560 |
| | | กลาง | -.0348 | .1429 |

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางสาวจันทร์ทิพย์ จิตอำ
วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ ที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2533
ชาติภูมิ : ขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : 160 หมู่ 4 ต. นาจิ้ว อ. เขาสวนกวาง จ. ขอนแก่น 40280
E-mail. Juntip1717@gmail.com
Tel. Mobile 094-5170130
ID. Line Lekky1717
- การศึกษา
- พ.ศ. 2557 : ปริญญาตรี ศาสนศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- พ.ศ. 2566 : ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) คณะศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนบ้านนาจ้วนาโพธิ์ ต. นาจิ้ว อ. เขาสวนกวาง
จ. ขอนแก่น