

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

พัชรินทร์ รัตนวิชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

พัชรินทร์ รัตนวิชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

PHATCHARIN RATTANAWICHAJ

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

2025

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
ชื่อนักศึกษา : พัทรินทร์ รัตนวิชัย
ชื่อปริญญา : ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2568
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.วิบูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


(พระครูศรีวิรัตนสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ


(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


(ผศ.ดร.วิบูล ทาชา)

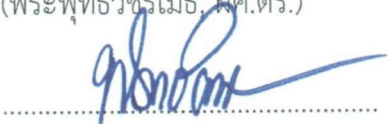
กรรมการ


(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(พระพุทธิวรเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, รศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Strategic Leadership of School Administrators under
Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4
Student's Name : Phatcharin Rattanawichai
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2025
Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

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 of Faculty of Education P. J. Sunthorn
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman Pai Suwanno
(Asst.Prof.Dr.Paisan Suwannoi)

Member (Advisor) Witoon Thacha
(Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha)

Member P. Suthee
(Phrasutheevajiradhamma, Asst.Prof.Dr.)

Member Sarnai
(Phrabuddhivajiramedhi, Asst.Prof.Dr.)

Member Phramaha Suphachai
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Assoc.Prof.Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
ชื่อนักศึกษา	: พชรินทร์ รัตนวิชัย
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผศ.ดร.วิบูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์, ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54, 4.53, 4.50 และ 4.41 ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : Strategic Leadership of School Administrators under
Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4
Student's Name : Phatcharin Rattanawichai
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2025
Advisor : Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha

The objectives of the research were as follows: 1) to study the strategic leadership of school administrators under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 and 2) to compare the strategic leadership of school administrators under the same office, categorized by gender, work experience, and school size. The research applied a questionnaire as the primary tool for data collection. The statistics were used to data analysis frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The results of the research were as follows:

1) The overall strategic leadership level of school administrators in Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 was high, with an average score of 4.50. When analyzed by specific aspects, two aspects were at the highest level, while two were at a high level arranged from highest to lowest average scores as follows: building confidence and motivation (4.54), teamwork (4.53), strategic thinking (4.50), and visionary leadership (4.41) respectively.

2) The comparison of strategic leadership based on gender, work experience, and school size revealed that: gender differences significantly affected strategic leadership at the 0.05 statistical significance level. However, work experience and school size differences did not significantly impact strategic leadership at the 0.05 statistical significance level.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา อาจารย์ที่ปรึกษา พระสุธีวรธรรม, ผศ. ดร. พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, รศ.ดร. พระพุทธิวิธธรรม, ผศ.ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน และ ดร.เอกชาติ สุขแสน ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจำในด้านวิชาการเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, ดร.เรืองยศ แวดล้อม, และนายบุตรศรี นารี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

พัชรินทร์ รัตนวิชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	11
2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา.....	38
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	46
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	48
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	53
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	57
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	61
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	62
5.2 อภิปรายผล.....	64
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	76
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	
แบบสอบถามการวิจัย.....	78
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	93
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	97
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	111
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ช ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่ม	
เป้าหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	118
ภาคผนวก ซ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	122
ประวัติผู้วิจัย.....	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
2.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	36
3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับ.....	47
4.1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 97).....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	52
4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ.....	53
4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	54
4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์.....	55
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านวิสัยทัศน์ด้านวิสัยทัศน์.....	56
4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ.....	57
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	58
4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	58
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 30
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 43
5.1	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4..... 62

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกใน ศตวรรษที่ 21 (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) เมื่อเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีการนำเอา เทคโนโลยีมาใช้อย่างกว้างขวาง ในวงการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่โดยมีการปฏิรูปต่างๆ ใน สถานการณ์ของการปกครองที่ดีที่จะทำให้การอยู่รอดด้วยการอาศัยผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ สังคมเริ่มมี ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การใช้ชีวิตของคนในสังคมก็เริ่มเป็นไปในทางธุรกิจหรือมีความเป็น ทุนนิยมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของคนใน สังคม ดังนั้นต้องเรียนรู้และปรับวิธีคิดในการเตรียมพร้อมปรับตัวปรับทัศนคติและพัฒนาการดำเนิน ชีวิตเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ให้จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่ คุณธรรม

การบริหารให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตราที่ 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการ บริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ภาวะผู้นำที่สูง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และเข้ากับทุกสถานการณ์ได้โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานและการ จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัด การศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา คือ ปฏิรูปสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนสถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงาน ทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553)

ภาวะผู้นำ (Leader) ทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จต่อองค์กร ราชการหรือหน่วยงานเอกชน ย่อมต้องมีบทบาทคุณสมบัติที่เหมาะสมในการบริหารงานต่าง ๆ มี พฤติกรรมในการทำหน้าที่ ที่ถูกต้องและเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้นำ หรือผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพในภาวะความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน และตามขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล โดยการนำหลักการ

การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีหรือหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มีเดีย อินเทลลิเจนซ์, 2546)

ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ผู้นำในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล (Effective Team Building Skill) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ทักษะการวางแผน (Planning Project Skills) ทักษะการกำกับกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building up Skills) ทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching Skills) ทักษะทางสังคม (Social Skill) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skill) ทักษะการกระตุ้นจิตใจ (Motivational Skills) ทักษะการคิดและสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) ทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical Skills) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills) ทักษะการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Skills) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ (Visioning Skills) ทักษะการบริหารเวลา (Time Management Skills) ทักษะการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และทักษะการจัดการความเสี่ยง (Risk Management Skills) สอดคล้องกับ Lee (2008) ได้นำเสนอไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration Skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creativity Skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill) ซึ่งทักษะเหล่านี้ทำให้ผู้นำมีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่การบริหารงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีโรงเรียนในสังกัด 175 โรงเรียน และจากสภาพทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามีผลการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติพบว่า 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน 4 กลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศ 2) การเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันประกวดประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาไม่ได้ส่งนักเรียนเข้าร่วมทุกกิจกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2567)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องสั่งการหรือวินิจฉัยสถานการณ์หรือการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นสังเกตได้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจ

จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561) ภาวะผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การกำหนดทิศทางขององค์กรจะมีกระบวนการ และแนวทางสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงสื่อนาคตขององค์การในระยะยาว และการพัฒนากลยุทธ์ขององค์การ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถขับเคลื่อนและบริหารจัดการกลยุทธ์ขององค์การได้ การบริหารจัดการกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การวางแผน มีการควบคุม มีแนวทางการปฏิบัติ และมีแนวทางในการประเมินองค์การ เช่น ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการจัดการองค์การและมีการบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ขององค์การ มีกระบวนการเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง และมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2552) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหารที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม เป็นหัวใจของการบริหารโดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผน สถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ภารดี อนันต์นาวิ, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีความเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการมองไปในอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์การมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ของประเทศไทยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องขับเคลื่อนกลยุทธ์นั้น ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงและประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงานและมีขนาดสถานศึกษาต่างกัันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อตรวจสอบคำถามวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- 1) เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม เพศชาย และ เพศหญิง
- 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี
- 3) ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวน

นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน และ ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

1.5.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 129 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2567)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan จากประชากร จำนวน 129 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน และเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยตรงกันผู้วิจัย ขอกำหนดความหมาย และขอบเขตของศัพท์ต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์กร ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีความยืดหยุ่น กระตุนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำ การใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้เสียสละ และส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำ การใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้เสียสละ และส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาดด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคิदनอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึง

ความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้น และมีแนวทางการกำจัดจุดอ่อนออก

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 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 สภาพพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

Gorton (1983) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Greene (1992) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทอยู่ในสำนักหน่วยงานหรือในโรงเรียนจะเปลี่ยน บทบาทที่สามารถเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ บทบาทผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้านโดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับ ศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Leithwood และ Riehl (2003) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความร่วมมือในองค์กรและชุมชนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน

Fullan (2007) กล่าวถึงบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา ว่าไม่เพียงแต่เป็นผู้จัดการที่ดูแล การดำเนินงานประจำวันของโรงเรียน แต่ยังเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคลากร (เช่น ครู) และในระดับนักเรียน และยังเน้นย้ำว่าผู้บริหาร สถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน (Collaboration) และส่งเสริมสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเป็นผู้นำไม่ใช่แค่การใช้สิทธิ์ในการควบคุม แต่ต้อง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและมีอิทธิพลในการนำการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้ง ของรัฐและเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2555) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการ ดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กร

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2559) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา" หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากร กระบวนการ และบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและครู โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

กนิษฐา ทองสมุทร (2561) กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีอำนาจสูงสุดในการทำหน้าที่กำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษานั้น ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การ บริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้ อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ที่มีความรู้ความสามารถมีอำนาจในการดำเนินงาน ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร จัดการอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

Haiman, William and Connor (1985) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องม ีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายประการร่วมกันตามที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งจะทำให้ บริหารงานเกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความน่าเชื่อถือ

จากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Leithwood และ Riehl (2003) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางสำคัญในการสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในหลายด้าน

Gardner (2004) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสถานศึกษา เป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้ผลจากความทุกข์ยากขัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Yukl (2013) ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารไม่เพียงแต่จัดการกระบวนการในโรงเรียน แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

จินตนา บุญบงการ (2558) ได้เน้นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำทีมงานในการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาในยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในการ บริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนและเรียนรู้ นอกจากนี้ การสร้าง ความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอกก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยังต้อง เสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับครู และบุคลากร ผ่านการสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็น เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายการศึกษา

อาภรณ์ โฉมเฉลา (2560) ได้เน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีหน้าที่สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของทั้งครูและนักเรียน ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1. การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสอน 4. การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน อาภรณ์ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งมีผลสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การปรับตัวและบริหารการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทั้งใน ด้านนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียน

บุญเลิศ สุขสม (2561) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการพัฒนาและบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

พร้อมทั้งสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลและความท้าทายในด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการ พัฒนาครูและบุคลากร โดยสนับสนุนการฝึกอบรมและการใช้เทคโนโลยีในการสอน เพื่อให้ครูพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอน การ บริหารการเปลี่ยนแปลง ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกหนึ่งบทบาทที่สำคัญคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรในการพัฒนาการเรียนการสอน และการ เสริมสร้างคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ให้สูงขึ้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาในระดับโลก

วัชรรา เล่าเรียนดี (2563) ได้อธิบายถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและทักษะการบริหารที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายการศึกษา หนึ่งในบทบาทสำคัญของผู้บริหารคือ การพัฒนาครูและบุคลากร โดยการส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการ การเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญกับ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา รวมถึงการ บริหารทรัพยากร ทั้งบุคลากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

อมร ทองคำ (2563) ได้อธิบายถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้าน โดยเฉพาะการเป็นผู้นำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ การพัฒนาครูและบุคลากร โดยการเสริมสร้างทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรภายนอก เพื่อเพิ่มทรัพยากรในการพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งการสร้าง แรงจูงใจ และการ บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2564) ได้เน้นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีและการศึกษาระดับโลก ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการ บริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและวิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ หนึ่งในบทบาทสำคัญคือ การพัฒนาบุคลากร ทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเรียนการสอนที่ทันสมัย อีกทั้งผู้บริหารยังต้องส่งเสริม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม

ทรัพยากรในการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการพัฒนาการศึกษา การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เป็นอีกหนึ่งภารกิจที่สำคัญ ผู้บริหารต้องจัดการทรัพยากรทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีหน้าที่วางแผน พัฒนาบุคลากร พัฒนากลยุทธ์ และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Byrd (1987) ให้พรศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตขององค์การโดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่น และให้อำนาจผู้อื่นสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

Finkelstein and Hambrick (1996) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต มีมุมมองวิสัยทัศน์ระยะยาว และสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

Nahavandi (2000) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมุมมองที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่น และใจกว้าง และสามารถมอบอำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่น ในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลง

Francesca Sales and Brian Holak (2018) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ แนวปฏิบัติที่ผู้บริหารใช้รูปแบบการจัดการที่แตกต่างกัน พัฒnavิสัยทัศน์สำหรับองค์กรของตน ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับหรือคงความสามารถในการแข่งขันในบรรยากาศทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถใช้วิสัยทัศน์นี้เพื่อจูงใจพนักงานและแผนกต่าง ๆ ส่งเสริมความสามัคคีและทิศทางในหมู่พวกเขาเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปใช้

Maggie Wooll (2021) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถของผู้นำในการแสดงภาพวางแผน เป็นผู้นำ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กร นำไปสู่การสร้าง และปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจและความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น และยังต้อง

พัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วยการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่มุ่งใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน นอกจากนี้ ยังเป็นเรื่องของผู้นำเชิงปฏิรูปหรือการเป็นผู้นำที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก เป็นผู้นำโดยมุ่งที่จุดมุ่งหมายนี้ต้องอาศัยการประเมินที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กร และการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

ภิมากร บุนนีก (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจ ศิลปะ การกระตุ้น การจูงใจ สมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับ และทำให้เกิดการร่วมมือกันในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสรรหาวิธีการในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์กร ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีความยืดหยุ่น กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2549) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และเน้นการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนสำหรับการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ

นิรดา เวชญาติลักษณ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิกโดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่ม ผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่

สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จ ดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจนทำให้การดำเนินงานและการ จัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้ สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการ แก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

วรวรรษ เทียมสุวรรณ, วัชรพล วิบูลยศริน, ศิริโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย (2562) ได้ กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เพราะสามารถช่วย ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร และสภาพภายนอกได้ชัดเจน สร้างความเข้าใจระหว่าง การทำงานกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กร

จันทรวิมล วงศ์แดง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นด้านการบริหาร กล่าวคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา เป็นต้น เพื่อให้การบริหารจัดการของ สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหาร สถานศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม สร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะการบริหารจัดการ องค์กร ทักษะการแก้ปัญหา และมีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการของ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปสรุปได้ดังนี้

2.2.3.1 A.J.DuBrin (1998) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High – level cognitive activity) การ คิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิง มโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมี เหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจน สามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิกริยากับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple input to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจ เปรียบเทียบได้กับผู้มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติ แล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความ เป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ 3) การมีความคาดหวังและการสร้าง

โอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยัมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the Future) ซึ่งสรุปได้ว่า”กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนั้นว่ากลยุทธ์” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

2.2.3.2 Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Determining Strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์การ 5 - 10 ปีข้างหน้า โดยมองไปที่เป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการมองสภาพปัจจุบัน และการกำหนดภาพในอนาคต สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์การไว้ 2) การธำรงรักษาและใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์การ (Exploiting and Maintaining Core Competencies) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องธำรงรักษาและใช้ประโยชน์จากสมรรถนะแกนขององค์การในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน ได้แก่ ด้านการผลิตการเงินและงบประมาณการตลาดตลอดจนการวิจัยและพัฒนา 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Capital) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่จำเป็นที่จะต้องลงทุน เพื่อทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์การ อันได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมหรือการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น เนื่องจากสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ 4) การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์การใน 5 มิติ ได้แก่ การให้อิสระในตนเอง การสนับสนุน ความคิดแปลกใหม่ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์มีความเป็นผู้นำ มีความทันสมัย และสามารถช่วงชิงความสำเร็จในโอกาสที่เหมาะสม ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องยาก แต่การรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นยากกว่า เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินการเชิงกลยุทธ์จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินอย่างเหมาะสม และควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เป็นอย่างดี 5) การเน้นปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม (Emphasizing Ethical Practices) ประสิทธิภาพของการดำเนินการเชิงกลยุทธ์จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรในองค์การตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำที่นำเอาจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นที่น่าไว้วางใจ ตัดสินใจอย่างเที่ยงตรง เงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงบันดาลใจได้เสมอไป เมื่อมีผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณก็ต้องมีการดำเนินการหากปล่อยทิ้งไว้จะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีสำหรับบุคคลในองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้โดยการสื่อสารเกี่ยวกับจริยธรรมขององค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันประเมิน หรือตรวจสอบด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีล้วนเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ส่งเสริมความมีจริยธรรมในองค์กรทั้งสิ้น และ 6) การกำหนดวิธีการควบคุมองค์การอย่างสมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) การควบคุมองค์การอย่างสมดุลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินกลยุทธ์เพื่อสร้างความมั่นใจว่า องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สนับสนุนองค์การโดยเน้นไปที่การควบคุมด้านกลยุทธ์และการเงินเป็นสำคัญ เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดยืดหยุ่นได้

2.2.3.3 Paul J. H. Schoemaker (2013) ได้กล่าวองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คาดหวัง การคาดการณ์ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา โดยเพิ่มพูนความสามารถในการคาดการณ์โดยการสแกนสภาพแวดล้อมเพื่อหาสัญญาณของการเปลี่ยนแปลง ใช้การวางแผนสถานการณ์จำลองเพื่อจินตนาการถึงอนาคตต่าง ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิด 2) ทำทาย นักคิดเชิงกลยุทธ์ตั้งคำถามกับสถานะที่เป็นอยู่ ทำทายสมมติฐานของตนเองและของผู้อื่นและสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างกัน หลังจากได้ตรองอย่างรอบคอบและตรวจสอบปัญหาแล้วจึงตัดสินใจเด็ดขาด ให้ความสำคัญ ความกล้าหาญ และใจที่เปิดกว้าง 3) ติความ ผู้นำที่ทำทายในทางที่ถูกต้องมักจะดึงข้อมูลที่ซับซ้อนและขัดแย้งกัน สามารถตีความได้ สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่มี แสวงหาข้อมูลเชิงลึกใหม่ มองหาข้อมูลที่ขาดหายไปและหลักฐานที่ไม่ยืนยัน สมมติฐาน เสริมการสังเกตด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ 4) ตัดสินใจในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน ผู้มีอำนาจตัดสินใจจะต้องเผชิญความยากลำบากด้วยข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน และบ่อยครั้งที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว และปฏิบัติตามกระบวนการที่มีระเบียบวินัยที่สมดุลความเข้มงวดด้วยความเร็ว พิจารณาข้อแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวในท้ายที่สุด ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกล้าหาญในความเชื่อมั่น ได้รับแจ้งจากกระบวนการตัดสินใจที่แข็งแกร่ง กำหนดว่าใครต้องมีส่วนร่วมโดยตรงและใครสามารถมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการตัดสินใจของคุณ 5) จัดตำแหน่ง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเชี่ยวชาญในการหาจุดร่วมและบรรลุผลสำเร็จในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีมุมมองและวาระที่แตกต่างกัน สิ่งนี้ต้องการการขยายงานอย่างแข็งขัน ความสำเร็จขึ้นอยู่กับการสื่อสารเชิงรุก การสร้างความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมบ่อยครั้ง และ 6) เรียนรู้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นจุดศูนย์กลางสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะ และค้นหาบทเรียนทั้งในผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ศึกษาความล้มเหลว ทั้งของตนเองและทีม ด้วยวิธีที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์เพื่อค้นหาบทเรียนที่ซ่อนอยู่ จัดทำการทบทวนหลังการดำเนินการ บันทึกบทเรียนที่เรียนรู้จากการตัดสินใจหรือเหตุการณ์สำคัญสำคัญ (รวมถึงการยุติโครงการที่ล้มเหลว) และสื่อสารข้อมูลเชิงลึกที่เป็นผลในวงกว้างผู้จัดการรางวัลที่ลงมือทำสิ่งที่น่ายากยิ่งแต่ล้มเหลวในแง่ของผลลัพธ์ดำเนินการตรวจสอบการเรียนรู้ประจำปีเพื่อดูว่าการตัดสินใจและปฏิสัมพันธ์ของทีมอาจขาดหายไปจุดใด ระบุความคิดริเริ่มที่ไม่ได้ผลตามที่คาดไว้และตรวจสอบสาเหตุที่แท้จริง

2.2.3.4 Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวไว้ว่า 10 principles of strategic leadership ได้แก่ 1) กระจายความรับผิดชอบ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีทักษะเพิ่มขึ้นจากการฝึกฝน และการฝึกฝนนั้นต้องใช้ความเป็นอิสระในปริมาณที่พอเหมาะ ผู้นำระดับสูงควรลดอำนาจลงทั่วทั้งองค์กร โดยให้อำนาจแก่ผู้คนในทุกระดับในการตัดสินใจ การกระจายความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีศักยภาพเห็นว่าจะเกิดอะไรขึ้นเมื่อพวกเขาเสี่ยง นอกจากนี้ยังเพิ่มสติปัญญาโดยรวม ความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่นขององค์กรเมื่อเวลาผ่านไป โดยการควบคุมภูมิปัญญาของผู้ที่อยู่นอกลำดับชั้นการตัดสินใจแบบเดิม 2) สื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูล โครงสร้างการจัดการที่องค์กรขนาดใหญ่นำมาใช้ตามธรรมเนียมนั้นพัฒนามาจากกองทัพ และได้รับการออกแบบมาโดยเฉพาะเพื่อจำกัดการไหลของข้อมูล ในรูปแบบนี้ ข้อมูลมีค่าเท่ากับพลังอย่างแท้จริง ปัญหาคือ เมื่อข้อมูลถูกเปิดเผยต่อบุคคลเฉพาะเจาะจงโดยพื้นฐานที่จำเป็นเท่านั้น ผู้คนต้องตัดสินใจในความมืด พวกเขาไม่รู้ว่าปัจจัยใดมีความสำคัญต่อกลยุทธ์ขององค์กร พวกเขาต้องคาดเดา และอาจเป็นเรื่องยากที่จะคาดเดาได้อย่างถูกต้องเมื่อคุณไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าใจภาพรวมหรือตั้งคำถามกับข้อมูลที่เข้ามา ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อผู้คนขาดข้อมูล มันจะบ่อนทำลายความมั่นใจของพวกเขาในการทำนายผู้นำหรือเสนอแนวคิดที่แตกต่างจากผู้นำของพวกเขา 3) สร้างหลายเส้นทางในการระดมและทดสอบแนวคิด การพัฒนาและนำเสนอแนวคิดเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดเข้ากับวิธีที่องค์กรสร้างมูลค่า การกำหนดวิธีที่ผู้คนจะนำความคิดสร้างสรรค์มาสู่ผิวเผิน คุณสามารถช่วยให้พวกเขาเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ทำให้ปลอดภัยที่จะล้มเหลว คำแถลงค่านิยมของบริษัทอาจสนับสนุนให้พนักงาน "ล้มเหลวอย่างรวดเร็ว" และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของพวกเขา ที่ได้ผลดีจนเกิดความล้มเหลวที่แท้จริงนำไปสู่ความสูญเสียที่แท้จริง ความล้มเหลวครั้งใหญ่เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ภายในองค์กรส่วนใหญ่ คนที่ล้มเหลวมักจะต้องทนทุกข์ในแง่ของการเลื่อนตำแหน่งและรางวัล 5) ให้การเข้าถึงแก่นักยุทธศาสตร์อื่น ๆ เปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้พบปะและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั่วทั้งองค์กร มิฉะนั้น พวกเขาจะถูกซ่อนจากกันและกันและอาจรู้สึกโดดเดี่ยว พวกเขาสามารถเปิดกว้างมากขึ้นและเชี่ยวชาญในการเพิ่มมูลค่าเชิงกลยุทธ์ของสิ่งที่พวกเขาทำ 6) พัฒนาโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมืออาชีพส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ซึ่งต่างจากประสบการณ์ ท้ายที่สุดแล้ว การฝึกอบรมในห้องเรียนนั้นง่ายกว่าและราคาไม่แพงนัก มันเป็นหลักฐานของการคิดระยะสั้น มากกว่าการลงทุนระยะยาวในไปป์ไลน์ความเป็นผู้นำ แม้ว่าการฝึกอบรมความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมสามารถพัฒนาทักษะการจัดการที่ดีได้ แต่นักยุทธศาสตร์ก็ต้องการประสบการณ์เพื่อดำเนินตามศักยภาพของตน 7) จ้างเพื่อการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจจ้างงานควรอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงความสามารถและประสบการณ์ และควรมุ่งไปที่ความหลากหลายเพื่อเอาชนะแนวโน้มตามธรรมชาติของผู้จัดการในการเลือกคนที่เหมือนตนเอง 8) นำตัวเองทั้งหมดมาทำงาน ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าเพื่อจัดการกับสถานการณ์และปัญหาที่มีความต้องการมากที่สุด พวกเขาจำเป็นต้องดึงเอาทุกสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ในชีวิตมาใช้ พวกเขาต้องการใช้ประโยชน์จากความสามารถ ความสนใจ ประสบการณ์ และความหลงใหลอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และพวกเขาไม่ต้องการเสียเวลาในสถานการณ์ (หรือกับองค์กร) ที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขาที่สำคัญพวกเขาสนับสนุนให้ผู้ที่

รายงานต่อพวกเขาทำเช่นเดียวกัน ในการทำเช่นนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดน้อยลง เพราะไม่มีใครแอบอ้างเป็นคนอื่น ผู้คนมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเป็น สิ่งนี้สร้างสภาพแวดล้อมที่ซื่อสัตย์และเป็นจริงซึ่งผู้คนสามารถแบ่งปันแรงจูงใจและความสามารถตลอดจนปัจจัยที่เอื้ออำนวยและข้อจำกัดในชีวิตของพวกเขา 9) หาเวลาคิดทบทวน ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีทักษะในสิ่งที่นักทฤษฎีองค์กร Chris Argyris และ Donald Schön เรียกว่า “การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบ” การเรียนรู้แบบวนรอบเดียวเกี่ยวข้องกับการคิดเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบเกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดของตนเองเกี่ยวกับสถานการณ์ อนาคตและสมมติฐานที่คุณมี และ “สิ่งที่ไม่สามารถอธิบายได้” ที่ยากเกินกว่าจะหยิบยกขึ้นมาได้ การไตร่ตรองช่วยให้คุณเรียนรู้จากความผิดพลาด แต่ยังให้เวลาแก่คุณในการค้นหาคุณค่าของแรงบันดาลใจของคุณ และไม่ว่าคุณจะสามารถเพิ่มมันให้สูงขึ้นได้หรือไม่ ช่วยให้คุณมีโอกาสค้นพบไอเดียดีๆ โดยใช้สิ่งที่คุณกำลังทำอยู่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของคุณ ผู้จัดการมักจะจมอยู่กับความกดดันในขณะนั้น ความผิดพลาดหรือโครงการที่มีความกดดันสูงอาจรู้สึกท่วมท้น แต่ถ้าคุณใช้เวลาสักครู่ในการถอยหลังและไตร่ตรองปัญหาเหล่านี้ ก็สามารถให้พื้นที่เพื่อดูว่าคุณทำอะไรถูกต้อง และ 10) ตระหนักว่าการพัฒนาความเป็นผู้นำเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นักยุทธศาสตร์มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและเฉลียวฉลาดที่จะตระหนักว่าการเรียนรู้และการพัฒนาไม่เคยเกิดขึ้นจริง ไม่ว่าพวกเขาจะมีประสบการณ์เพียงใด พวกเขายอมรับว่าพวกเขายังไม่รู้และไม่มีความรอบรู้ คุณลักษณะนี้มีประโยชน์เพิ่มเติมในการอนุญาตให้ผู้อื่นเป็นผู้เชี่ยวชาญในบางสถานการณ์ ด้วยวิธีนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำให้ผู้อื่นสามารถแบ่งปันความคิดได้ง่ายโดยส่งเสริมวิธีคิดใหม่ ๆ และขอคำแนะนำอย่างชัดเจน

2.2.3.5 Laura Dillon (2022) ได้กล่าวองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดี 10 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่แข็งแกร่ง เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดให้ทีมหรือเพื่อนร่วมงานทราบ อธิบายสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจน การสื่อสารยังขยายไปสู่การปฏิบัติ “ทักษะที่นุ่มนวลขึ้น” เช่น การมีนโยบายเปิดกว้างหรือจัดการประชุมแบบตัวต่อตัวกับสมาชิกในทีมเป็นประจำ แสดงวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และทำให้สามารถพูดคุยถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในสำนักงานได้ 2) ทักษะการฟังที่ตีรับฟังสิ่งที่ทีมพูด “การพูดและการได้ยิน” เป็นสองด้านของเหรียญเดียวกัน และผู้นำที่ดีที่สุดก็ทำได้ทั้งคู่ รับความคิดเห็นจากผู้ที่อยู่ในแนวหน้า ผู้นำที่ฝึกฝนศิลปะแห่งการฟังจะได้รับความรู้ที่จำเป็นในการแก้ปัญหา ปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง 3) ความหลงใหลและความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้นในการกิจหรือโครงการจะทำให้ผู้อื่นตื่นตัว เพราะพวกเขามองเห็นและสัมผัสถึงความทุ่มเท เพราะความมุ่งมั่นในการผสมผสานคุณสมบัติความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากความหลงใหลไม่ได้ทำให้งานสำเร็จเสมอไป ความมุ่งมั่นคือความสามารถในการจดจ่อกับสิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่ามีการทำงานหนักในทุกระดับขององค์กร พิสูจน์ความมุ่งมั่นและได้รับความนับถือจากทีมของคุณในฐานะผู้นำ 4) แง่บวกทัศนคติเชิงบวก ทีมรายล้อมไปด้วยคนที่มีความสุขและคิดบวก พวกเขาจะทำงานหนักขึ้นและมีความสุขมากขึ้นในตัวเอง สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนในระหว่างวันทำงาน 5) นวัตกรรม การนำไปใช้ได้จริงและความสมจริงในการดำเนินการ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประเมินและพิจารณาถึงประโยชน์ของการนำสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติส่งเสริมนวัตกรรมในทีม คุณสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับกลยุทธ์ และมอบแหล่งข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทดสอบหรือขยายแนวคิด ชี้ให้เห็นเพื่อให้คำแนะนำในอนาคต

6) ความร่วมมือ มีแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นผู้นำนั้นทรงพลัง สร้างความโปร่งใสในองค์กร เชื่อมต่อกับทีมและสนใจที่จะร่วมมือกันอย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันนำไปสู่ความไว้วางใจ และทีมปรับปรุงการทำงานร่วมกันคือการสร้างโครงการแสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็น 7) ความซื่อสัตย์การตรงไปตรงมาเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว และการให้เหตุผลในการเลือกกลยุทธ์และเป้าหมาย บางอย่างเหนือผู้อื่นจะทำให้ทีมได้รับความนับถือ สร้างความไว้วางใจ โปร่งใสภายในองค์กร 8) การทูต คือทักษะที่เรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้นำจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การเจรจาต่อรองและความอ่อนไหว ต้องใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เป็นกลางในการแก้ปัญหา รับมือกับความขัดแย้งและการจัดลำดับความสำคัญ การมีมุมมองที่แตกต่างกันจะช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กรของคุณได้ในที่สุด 9) ความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจปัญหาของทีมโดยการเดินเข้าหาและมองสิ่งต่างๆ การฝึกความเห็นอกเห็นใจจะสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายเพราะผู้นำพัฒนาความตระหนักรู้ถึงความท้าทายและความต้องการของทีมหรือแผนก 10) ความอ่อนน้อมถ่อมตน รับความผิดพลาดขอโทษเมื่อจำเป็น เรียนรู้และละทิ้งอดีตของคุณไว้ที่หน้าประตู พร้อมทั้งจะช่วยให้องค์กร ปรับตัวและปรับปรุงได้

2.2.3.6 Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าว คุณสมบัติ / ลักษณะสำคัญ / คุณลักษณะ / คุณสมบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความภาคภูมิใจผู้นำที่ทรงพลังและมีประสิทธิภาพแสดงความภาคภูมิใจต่อวิสัยทัศน์ด้วยคำพูดและการกระทำ 2) อับเดตอยู่เสมอ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคอยอัปเดตเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนอยู่เสมอ มีแหล่งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่าง ๆ ในองค์กร 3) การใช้อำนาจอย่างรอบคอบ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ใช้อำนาจของตนอย่างชาญฉลาด พวกเขาต้องเล่นเกมอำนาจอย่างชำนาญและพยายามพัฒนาความยินยอมสำหรับความคิดของตนแทนที่จะบังคับความคิดของตนกับผู้อื่น พวกเขาต้องผลักดันความคิดของตนทีละน้อย 4) มีมุมมอง/มุมมองที่กว้างขึ้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่มีทักษะเฉพาะด้านที่แคบ แต่มีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ มากมาย 5) แรงจูงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่นอกเหนือไปจากเงินและอำนาจ และควรมีความโน้มเอียงที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยพลังและความมุ่งมั่น 6) ความเห็นอกเห็นใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเข้าใจมุมมองและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจหลังจากพิจารณาแล้ว 7) การควบคุมตนเอง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพในการควบคุมอารมณ์และความปรารถนาที่ทำให้เสียสมาธิ/รบกวน เช่น ต้องคิดก่อนทำ 8) ทักษะทางสังคม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นมิตรและเข้าสังคม ความตระหนักในตนเอง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพที่จะเข้าใจอารมณ์และอารมณ์ของตนเองตลอดจนผลกระทบต่อผู้อื่น 9) ความพร้อมในการมอบหมายและมอบอำนาจ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความเชี่ยวชาญในการมอบหมาย พวกเขาตระหนักดีถึงข้อเท็จจริงที่ว่าคณะผู้แทนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อผู้นำที่มากเกินไป พวกเขายังตระหนักดีว่าการให้สิทธิ์ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจจะกระตุ้นพวกเขาอย่างมาก 10) ประนีประนอม ผู้นำที่เข้มแข็งมีความชัดเจนมากพอที่จะสื่อสารวิสัยทัศน์ (วิสัยทัศน์ว่าองค์กรควรมุ่งหน้าไปที่ใด) ให้กับสมาชิกในองค์กรในแง่ที่ส่งเสริมสมาชิกเหล่านั้น และ 11) ความคงเส้นคงวา/ความน่าเชื่อถือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรโดยสรุป ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างวิสัยทัศน์ แสดงวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์อย่างกระตือรือร้น และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2.2.3.7 ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2557) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า มี 7 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตองค์กรว่าในอีกห้าปีข้างหน้าองค์กรจะเป็นอะไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมายอนาคต และทิศทางขององค์กรด้วย เพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกันด้วย 2) คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร เข้าใจสภาวะตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิดความเคลื่อนไหวของคู่แข่งเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้าที่นับวันจะมีความจงรักภักดีที่ลดน้อยลง เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้แข็งแกร่งขึ้น และหาทางขจัดจุดอ่อนที่สำคัญก่อน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนา กระบวนการคิดแบบวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative Thinking) มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ (System Thinking) ทั้งนี้เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึก 3) มองโอกาสมากกว่าปัญหา ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหา เพราะการจับจังหวะของโอกาสภายนอกจะเหมือนพลังที่ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้นำควรละเลยหรือปกปิดปัญหาในองค์กรเอาไว้ แต่การให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรไม่ได้ช่วยให้องค์กรพัฒนาเติบโตในระยะยาวแต่เป็นการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น 4) สื่อสาร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้พนักงานทุกคนได้รับรู้และเข้าใจ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร องค์กรมีกลยุทธ์อะไรที่ต้องทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคนทำอะไร เพื่ออะไร และทำให้พนักงานรู้ว่าการที่พวกเขาทำอยู่มีความท้าทายขนาดไหน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร ดังนั้นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ก็คือ ต้องสร้างคุณค่าในงานของพนักงานทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์กร 5) สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงจัง ไม่สั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ กระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวพนักงานเองกล่าวชมเชยพนักงานเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำในสิ่งใหม่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน 6) สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางกรกระทำ การพูด การแสดงออกให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำเพียงเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผม แต่ใช้คำว่าเรา รับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น และเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ลูกน้องเป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้ตามคำสาปแช่งที่ว่าท่านต้องให้ความจริงใจกับผู้อื่นก่อนท่านจึงจะได้รับความจริงใจนั้นกลับมา นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร 7) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและควรสนับสนุนให้ พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาร่วมกันให้อภัยกัน ให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ

2.2.3.8 ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) กล่าวว่า บทบาทภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์แบ่งได้ 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้

ชัดเจน มองภาพอนาคตองค์การว่าในอนาคตข้างหน้าองค์การจะเป็นอย่างไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมาย อนาคต และทิศทางขององค์การด้วยเพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกัน 2) คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์การ เข้าใจสถานะของตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวของคู่แข่งขั้นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้า เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตน เพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้ดีขึ้นและหาทางกำจัดจุดอ่อนออก ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึกขององค์การ 3) มองโอกาสมากกว่าปัญหา ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่า ปัญหา เพราะโอกาสภายนอกจะเหมือนพลังที่ส่งผลให้องค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าผู้นำจะสมควรละเลย ปกปิดหรือนิ่งทักปัญหาในองค์การเอาไว้ แต่การที่ไปให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาภายในองค์การไม่ได้ช่วยให้องค์การพัฒนาเติบโต ในระยะยาว แต่เป็นเพียงการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น 4) สื่อสาร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้พนักงานทุกคนได้รับรู้และเข้าใจ ผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์การทราบว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร องค์การมีกลยุทธ์อะไรที่ต้องทำเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายขององค์การ คาดหวังให้พนักงานทุกคนทำอะไร เพื่ออะไร และทำให้พนักงานรู้ว่าจะงานที่พวกเขาทำอยู่มีความพิเศษ หรือท้าทายเพียงใด ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การอย่างไร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องสร้างคุณค่าในงานของพนักงานทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์การ 5) สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงจังไม่เน้นการสั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยพนักงานเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์การและพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน 6) สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูด การแสดงออกให้พนักงานมีความเชื่อมั่น และรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา การสร้าง ความจริงใจนั้นสร้างไม่ยาก เพียงแค่ผู้นำเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผมแต่ใช้คำว่าเรารับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่นและเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ลูกน้อง เป็นผู้ให้ และเป็นผู้เสียสละ นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตไปกับองค์การ 7) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีม เป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์การ

2.2.3.9 รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึนึกคิด และความเข้าใจในระดับที่สูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุมีผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาขององค์การที่มี

ปฏิกิริยา กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า วิธีการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1.1) ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกัน และความมีอิสระต่อกัน 1.2) การวิเคราะห์และการเก็บ รวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจ 1.3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจจะโดดข้ามไปมาระหว่าง ขั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้ 1.4) ผู้จัดการที่มีอายุนานมากเท่าใด ก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual Ability) มากขึ้น เท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุนาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุนานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และการไต่เต้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยัง จำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน และ 1.5) นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถการ จินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพในแต่ละองค์การ จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Abilities) นอกจากนี้ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะ ที่ช่วยในการกำหนดทางเลือก ในการ กำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการตั้งคำถามแบบเงื่อนไข ข้อสมมุติ (What-if) ก็เป็นเรื่องที่ต้อง อาศัยด้านการจินตภาพ 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย (Incrementalism) ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป เพราะจะทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากในอดีตแล้ว 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) ต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคต อย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต มีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะ คล้ายกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Reinventing the future) Hamel กล่าวว่า “กลยุทธ์ใด ก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์ หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกว่ากลยุทธ์ได้” หลาย องค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ ก็เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เหนือกว่าคู่แข่งขั้นแนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการ ตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย และ 5) การกำหนด วิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นใน

อนาคต หรือเป็นเป้าหมายกว้าง ๆ ที่องค์การต้องการจะบรรลุในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถาม ถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง หรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป (David.1997) โดยทั่วไป เมื่อผู้นำขึ้นมาดำรงตำแหน่ง มักได้รับการเสนอให้แถลงวิสัยทัศน์ เพื่อให้สังคมสามารถวิเคราะห์ได้ว่าผู้นำ คนนี้จะนำพาองค์การไปในทิศทางใด ดังนั้น ถ้าผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์สั้น หรือวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้องค์การไม่พัฒนา หรือไม่สามารถดำรงอยู่รอดได้ องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 5.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคต ในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว 5.2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5.3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องมี ลักษณะใหม่ และเป็นไปได้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 5.4) แบบกว้าง ๆ (General) โดยทั่วไป ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มี ลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต ไม่เจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ 5.5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) บางกรณี ลักษณะวิสัยทัศน์อาจเป็นลักษณะการเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ 5.6) การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) วิสัยทัศน์มีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคต ไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุผลได้โดยง่าย หรือใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ และ 5.7) การมุ่งที่กำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งเน้นการสร้าง กำไร ตัวอย่าง บริษัทมีวิสัยทัศน์ว่า “เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลก ในด้านเสื้อผ้าแฟชั่น และเนื้อสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจ จากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุลง ทั้งส่วนตัว หน้าที่การงาน และสนุกกับการมานะ พยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้องค์การมุ่งสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์นี้อาจกระทำโดยใช้ยุทธวิธี (Tactic) ต่าง ๆ เช่น คุณไม่ได้ทำงานให้กับบริษัทคุณกำลังทำเพื่อตัวเอง แต่ต้องเป็นที่นี่

2.2.3.10 ปรีดีนุกูล สมปรารถนา (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ นอกเหนือจากทักษะที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ต้องมีแล้วนั้น ก็ยังจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นซึ่งประกอบไปด้วย 6 ลักษณะ นั่นก็คือ 1) เป็นคนที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีมาก ผู้นำเชิงกลยุทธ์นอกเหนือจากการมีทักษะจำพวก Hard Skill แล้วก็ต้องเป็นคนที่มีความบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้สื่อสารที่ดี เพราะมันจะช่วยให้ผู้นำสามารถสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูล รวมไปถึงความคิดต่าง ๆ ให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการประชุม การสอนงาน การถ่ายทอดงาน การนำเสนองาน รวมไปถึงการทำ Presentation ต่าง ๆ 2) เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจจริงนอกจากเป็นผู้ถ่ายทอดหรือสื่อสารที่ดีแล้วก็ต้องรับฟังสิ่งต่าง ๆ อย่างตั้งใจ ผู้นำที่รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็วขึ้น ทั้งการปรับปรุงสินค้าหรือบริการรวมถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ความเป็นผู้ฟังที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดีและมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน

3) มีความมุ่งมั่นและให้คำมั่นสัญญาความมุ่งมั่นหรือที่เรียกว่า Passion นั้นจะช่วยจุดประกายให้กับพนักงานและองค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความสนุกสนาน ความตื่นเต้น ซึ่งมันสร้างให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นความมุ่งมั่นและคำมั่นสัญญาที่มีก็ยังช่วยให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างไม่ยากเย็นเวลาทำโครงการหรือแคมเปญต่าง ๆ 4) คิดบวกเสมอ หากผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ที่เป็นบุคลิกลักษณะของตัวเองจะยิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน เพราะผู้นำลักษณะนี้จะสร้างบรรยากาศดี ๆ ในการทำงาน สร้างพลังบวก และเรื่องราวดี ๆ อยู่เสมอ 5) ความร่วมมือในองค์กรย่อมมีฝ่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำงานร่วมกับหลายฝ่ายและอาศัยความร่วมมือเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุดแก่ตัวองค์กร โดยนอกเหนือจากความร่วมมือในการทำงานแล้วยังต้องแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ ด้วย และ 6) ความสามารถด้านการเจรจาสุดท้ายที่ขาดไม่ได้เลยคือความโดดเด่นด้านการเจรจาที่เป็นการเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ หรือเรียกได้ว่ามีลักษณะเชิงการทูต (Diplomacy) เมื่ออยู่ในภาวะวิกฤตหรือสถานการณ์คับขัน และความเป็นกลางต่อสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นก็สำคัญมากสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัันดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคือประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งดังนี้

จากการศึกษา องค์ประกอบภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ข้างต้น สรุปตามตารางสังเคราะห์จากมากไปหาน้อย ประกอบไปด้วย 15 ข้อ ได้แก่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

A.J.DuBrin (1998)	Hitt, Ireland and Hoskisson (2003)	Paul J.H.Schoemaker, SteveKupp.and Samantha Howland (2013)	JessicaLeitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016)	Laura Dillon (2022)	Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team. (2022)	ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2557)	ชัยพัชร เลิศรักษ์วิบูล. (2557).	รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561).	ปรีตินกุล สมปารณนา (2564)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	-การผดุงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ -การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีการประเมินอย่างเหมาะสม			การสื่อสาร การทบทวนการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย ใช้การเจรจาต่อรองและความอ่อนไหว		-สื่อสาร	-สื่อสาร		-ทักษะการสื่อสารที่ดี - ความสามารถด้านการเจรจา -เพื่อแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ	สื่อสารที่ดีและการใช้ ICT อย่างสร้างสรรค์
	-การเน้นปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่าง		-ซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูล	ความซื่อสัตย์	-ความภักดี					มีคุณธรรมจริยธรรม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

A.J.DuBrin (1998)	Hitt, Ireland and Hoskisson (2003)	Paul J.H.Schoemaker, SteveKupp.and Samantha Howland (2013)	JessicaLeitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016)	Laura Dillon (2022)	Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team. (2022)	ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง (2557)	ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวิกุล. (2557).	รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561).	ปรีดีนกุล สมปราชญ์นา (2564)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	- การกำหนดวิธีการควบคุมองค์การอย่างสมดุล สร้างความมั่นใจว่าองค์การบรรลุผลตามเป้าหมาย สร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สนับสนุนองค์การ		-สร้างความเชื่อมั่น -สร้างแรงจูงใจ	ความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น แก้วิกฤตการณ์เชิงบวก	-ความคงเส้นคงวา/ความน่าเชื่อถือ -แรงจูงใจ	-สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ -สร้างแรงบันดาลใจ	-สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ -สร้างแรงบันดาลใจ		-มีความมุ่งมั่นและให้คำมั่นสัญญา -คิดบวกเสมอ -สร้างขวัญและกำลังใจ	สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ
				ทักษะการฟังที่ดี					-เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจจริง	รับฟังที่ดี

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

A.J.DuBrin (1998)	Hitt, Ireland and Hoskisson (2003)	Paul J.H.Schoemaker, SteveKupp.and Samantha Howland (2013)	JessicaLeitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016)	Laura Dillon (2022)	Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team. (2022)	ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง (2557)	ชัยพัชร เลิศรักษ์วิกุล. (2557).	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561).	ปรีตินกุล สมปราชญา (2564)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
		-จัดตำแหน่งผู้มีส่วนร่วม	-ให้การเข้าถึงแก่นักยุทธศาสตร์อื่นๆ เปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้พบปะและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั่วทั้งองค์กร	ความร่วมมือ	-ทักษะทางสังคม	-สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	-สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		-ความร่วมมือในองค์กร	ทำงานเป็นทีม
-ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง -วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ -ความคิดสร้างสรรค์ -กำหนดกลยุทธ์		-ตีความ -สามารถตีความได้ -สังเคราะห์ข้อมูล	-การระดมและทดสอบแนวคิด	-นวัตกรรมความคิดเชิงกลยุทธ์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ		-คิดเชิงกลยุทธ์ -มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ -คิดที่เป็นระบบ	-คิดเชิงกลยุทธ์ -มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ -คิดที่เป็นระบบ	-ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง -นำปัจจัยนำเข้ากำหนดกลยุทธ์ -การคิดเชิงระบบ -วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ สร้างสรรค์		คิดเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

A.J.DuBrin (1998)	Hitt, Ireland and Hoskisson (2003)	Paul J.H.Schoemaker, SteveKupp, and Samantha Howland (2013)	JessicaLeitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016)	Laura Dillon (2022)	Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team. (2022)	ประภาพรพรณ รักเกลี้ยง (2557)	ชัยพัชร เลิศรักษ์วิบูล (2557).	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561).	ปรีตินกุล สมปราชญ์นา (2564)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
		-ทำทนาย								มีการทำทนาย
		-ตัดสินใจ	-เพื่อการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ		การมอบหมายการมอบอำนาจ					มีการตัดสินใจ
			-กระจายความรับผิดชอบและมอบอำนาจ		-จัดตำแหน่ง -หาจุดร่วมและบรรลุผลสำเร็จ					กระจายความรับผิดชอบ
		-เรียนรู้	-การคิดทบทวน -การเรียนรู้แบบวนซ้ำสองรอบ -การเรียนรู้แบบวนรอบเดียว		-อัปเดตอยู่เสมอ					มีการเรียนรู้
				ความเห็นอกเห็นใจ	-ความเห็นอกเห็นใจ -ประนีประนอม					เห็นอกเห็นใจ
				ความอ่อนน้อมถ่อมตน	-การควบคุมตนเอง					ควบคุมตนเอง
				นวัตกรรม						มีนวัตกรรม

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	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	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
1. มีวิสัยทัศน์	√	√	√			√	√	√	√		7
2. สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ		√		√	√	√	√	√		√	7
3. ทำงานเป็นทีม	√	√	√				√		√	√	6
4. คิดเชิงกลยุทธ์			√	√		√	√	√		√	6
5. การสื่อสารที่ดีและการใช้ ICT อย่างสร้างสรรค์		√			√			√	√	√	5
6. มีคุณธรรมจริยธรรม		√		√	√	√					4
7. มีการเรียนรู้			√	√		√					3
8. มีการตัดสินใจ			√	√		√					3
9. กระจายความรับผิดชอบ				√		√					2
10. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์		√		√							2
11. มีการรับฟังที่ดี					√					√	2
12. เห็นอกเห็นใจ					√	√					2
13. มีการควบคุมตนเอง					√	√					2
14. มีการท้าทาย			√								1
15. มีนวัตกรรม					√						1

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ข้างต้น สรุปตามตารางสังเคราะห์จากมากไปหาน้อย ประกอบไปด้วย 15 ข้อ ได้แก่

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดแนวคิดของ A.J.DuBrin (1998) Hitt, Ireland and Hoskisson (2003) Paul J.H.Schoemaker, SteveKrupp,and Samantha Howland (2013) JessicaLeitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) Laura Dillon (2022) Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team. (2022) ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2557) ชัยพัทธ์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2557). รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). ปรีดีนกุล สมปรารธนา (2564) และ ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จึงสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6 องค์ประกอบ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) คิดเชิงกลยุทธ์ และ 4) ทำงานเป็นทีม ดังแสดงตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) คิดเชิงกลยุทธ์ และ 4) ทำงานเป็นทีม

2.2.4 นิยามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.4.1 มีวิสัยทัศน์

A.J.DuBrin (1998) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ว เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดียิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็น ตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

Hitt, Ireland and Hoskisson (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Determining Strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร 5 - 10 ปีข้างหน้า โดยมองไปที่เป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการมองสภาพปัจจุบัน และการกำหนดภาพในอนาคต สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์กรไว้

Paul J. H. Schoemaker (2013) ได้กล่าวไว้ว่า คาดหวัง การคาดการณ์ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา โดยเพิ่มพูนความสามารถในการคาดการณ์โดยการสแกนสภาพแวดล้อมเพื่อหาสัญญาณของการเปลี่ยนแปลง ใช้การวางแผนสถานการณ์จำลองเพื่อจินตนาการถึงอนาคตต่าง ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิด

Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าวไว้ว่า มีมุมมอง/มุมมองที่กว้างขึ้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่มีทักษะเฉพาะด้านที่แคบ แต่มีความรู้เพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ มากมาย

ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิง กลยุทธ์จะต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตองค์กรว่าในอีกห้าปีข้างหน้าองค์กรจะเป็นอะไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมายอนาคต และทิศทางขององค์กรด้วย เพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกันด้วย

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิง กลยุทธ์ต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตองค์กรว่าในอนาคตข้างหน้าองค์กรจะเป็นอย่างไร เดินไปในทิศทางไหนผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมาย อนาคต และทิศทางขององค์กรด้วยเพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายกว้าง ๆ ที่องค์กรต้องการจะบรรลุในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจงหรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป (David, 1997) โดยทั่วไป เมื่อผู้นำขึ้นมาดำรงตำแหน่ง มักได้รับการเสนอให้แถลงวิสัยทัศน์ เพื่อให้สังคมสามารถวิเคราะห์ได้ว่าผู้นำคนนี้จะนำพาองค์กรไปในทิศทางใด ดังนั้น ถ้าผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์สั้นหรือวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้องค์กรไม่พัฒนา หรือไม่สามารถดำรงอยู่รอดได้ องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคต ในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถ และความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นไปได้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 4) แบบ

กว้าง ๆ (General) โดยทั่วไป ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต ไม่เจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ 5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) บางกรณีลักษณะวิสัยทัศน์อาจเป็นลักษณะการเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ 6) การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) วิสัยทัศน์มีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุผลได้โดยง่าย หรือใครจะทำได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ 7) การมุ่งที่กำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งเน้นการสร้างกำไร ตัวอย่าง บริษัทมีวิสัยทัศน์ว่า “เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลกในด้านเสื้อผ้าห้อยดั่ง และเหนือสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จ คุณภาพชีวิตที่สมดุล ทั้งส่วนตัว หน้าที่การงาน และสนุกกับการมานะ พยายาม ในการทำงาน” จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้องค์การมุ่งสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์นี้ อาจกระทำได้โดยใช้ยุทธวิธี (Tactic) ต่าง ๆ เช่น “คุณไม่ได้ทำงานให้กับบริษัทคุณกำลังทำเพื่อตัวเองแต่ต้องเป็นที่นี่”

สรุปได้ว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

2.2.4.2 สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

Ireland and Hoskisson (2003) อ้างใน มัทนิตา คงช่วย (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิธีการควบคุมองค์การอย่างสมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) การควบคุมองค์การอย่างสมดุลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนิน กลยุทธ์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างความน่าเชื่อถือให้ เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สนับสนุนองค์การโดยเน้นไปที่การควบคุมด้านกลยุทธ์และการเงินเป็นสำคัญ เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดยืดหยุ่นได้

Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ทำให้ปลอดภัยที่จะล้มเหลว สร้างความเชื่อมั่น คำแถลงค่านิยมของบริษัทอาจสนับสนุนให้พนักงาน "ล้มเหลวอย่างรวดเร็ว" และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของพวกเขา ที่ได้ผลดีจนเกิดความล้มเหลวที่แท้จริงนำไปสู่ความสูญเสียที่แท้จริง การโทรศัพท์ที่น่าสะพรึงกลัวที่สุดในโลกธุรกิจจะตามมาในไม่ช้า เป็นผู้เริ่มต้น "ใครเป็นผู้อนุมัติการตัดสินใจนี้" ความล้มเหลวครั้งใหญ่เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ภายในองค์กรส่วนใหญ่ คนที่ล้มเหลวมักจะต้องทนทุกข์ในแง่ของการเลื่อนตำแหน่งและรางวัล หากไม่แย่ไปกว่านั้น นำตัวเองทั้งหมดมาทำงาน ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าเพื่อจัดการกับสถานการณ์และปัญหาที่มีความต้องการมากที่สุด พวกเขาจำเป็นต้องดึงเอาทุกสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ในชีวิตมาใช้ พวกเขาต้องการใช้ประโยชน์จากความสามารถ ความสนใจ ประสบการณ์ และความหลงใหลอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และพวกเขาไม่ต้องการเสียเวลาในสถานการณ์ (หรือกับองค์กร) ที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขาที่สำคัญพวกเขาสนับสนุนให้ผู้รายงานต่อพวกเขาทำ

เช่นเดียวกัน ในการทำเช่นนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดน้อยลง เพราะไม่มีใครแอบอ้างเป็นคนอื่น ผู้คนมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเป็น สิ่งนี้สร้างสภาพแวดล้อมที่ซื่อสัตย์และเป็นจริงซึ่งผู้คนสามารถแบ่งปันแรงจูงใจและความสามารถตลอดจนปัจจัยที่เอื้ออำนวยและข้อจำกัดในชีวิตของพวกเขา

Laura Dillon (2022) ความหลงใหลและความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้นในการกิจหรือโครงการจะทำให้ผู้อื่นตื่นตัวเพราะพวกเขามองเห็นและสัมผัสถึงความทุ่มเท เพราะความมุ่งมั่นในการผสมผสานคุณสมบัติความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากความหลงใหลไม่ได้ทำให้งานสำเร็จเสมอไป ความมุ่งมั่นคือความสามารถในการจดจ่อกับสิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่ามีการทำงานหนักในทุกระดับขององค์กร พิสูจน์ความมุ่งมั่นและได้รับความนับถือจากทีมของคุณในฐานะผู้นำ ความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจปัญหาของทีมโดยการเดินเข้าหาและมองสิ่งต่าง ๆ การฝึกความเห็นอกเห็นใจจะสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายเพราะผู้นำพัฒนาความตระหนักรู้ถึงความท้าทายและความต้องการของทีมหรือแผนก

Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ได้กล่าวไว้ว่า ความคงเส้นคงวา/ ความน่าเชื่อถือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กร โดยสรุปผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างวิสัยทัศน์ แสดงวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์อย่างกระตือรือร้น และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่นอกเหนือไปจากเงินและอำนาจ และควรมีความโน้มเอียงที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยพลังและความมุ่งมั่น

ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2557) สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูด การแสดงออกให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำเพียงเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผม แต่ใช้คำว่าเรา รับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น และเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ลูกน้อง เป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้ตามคำสาปแช่งที่ว่าท่านต้องให้ความจริงใจกับผู้อื่นก่อนท่านจึงจะได้รับความจริงใจนั้นกลับมา นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร มีสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงใจ ไม่สั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ กระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวพนักงานเองกล่าวชมเชยพนักงานเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำในสิ่งใหม่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูด การแสดงออกให้พนักงานมีความเชื่อมั่น และรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา การสร้างความจริงใจนั้นสร้างไม่ยาก เพียงแค่ผู้นำเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผมแต่ใช้คำว่า เรา รับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่นและเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ลูกน้อง เป็นผู้ให้และเป็นผู้เสียสละ นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้ พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร และสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน รับฟังอย่างจริงใจไม่เน้นการสั่งการแต่ใช้วิธีการ

ถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงาน ได้เรียนรู้ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยพนักงานเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน

ปรีตินุกูล สมปรารถนา (2564) ได้กล่าวไว้ว่า มีความมุ่งมั่นและให้คำมั่นสัญญาความมุ่งมั่นหรือที่เรียกว่า Passion นั้นจะช่วยจุดประกายให้กับพนักงานและองค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความสนุกสนาน ความตื่นเต้น ซึ่งมันสร้างให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นความมุ่งมั่นและคำมั่นสัญญาที่มีก็ยิ่งช่วยให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างไม่ยากเย็นเวลาทำโครงการหรือแคมเปญต่าง ๆ **คิดบวกเสมอ** หากผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ที่เป็นบุคลิกลักษณะของตนเองจะยิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน เพราะผู้นำลักษณะนี้จะสร้างบรรยากาศดี ๆ ในการทำงาน สร้างพลังบวก และเรื่องราวดี ๆ อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระทำการใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้เสียสละ และส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด

2.2.4.3 ทำงานเป็นทีม

Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ให้การเข้าถึงแก่นักยุทธศาสตร์อื่น ๆ เปิดโอกาสให้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้พบปะและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั่วทั้งองค์กร มิฉะนั้น พวกเขาจะถูกซ่อนจากกันและกัน และอาจรู้สึกโดดเดี่ยวหรือโดดเดี่ยว เมื่อพวกเขาทราบว่าบริษัทอื่น ๆ ในบริษัทที่มีความโน้มเอียงคล้ายคลึงกัน พวกเขาสามารถเปิดกว้างมากขึ้นและเชี่ยวชาญในการเพิ่มมูลค่าเชิงกลยุทธ์ของสิ่งที่พวกเขาทำ

Laura Dillon (2022) ความร่วมมือ มีแนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นผู้นำนั้นทรงพลัง สร้างความโปร่งใสในองค์กร เชื่อมต่อกับทีมและสนใจที่จะร่วมมือกันอย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันนำไปสู่ความไว้วางใจและทีม ปรับปรุงการทำงานร่วมกันคือการสร้างโครงการแสดงให้เห็นร่วมงานเห็น

Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022) ทักษะทางสังคม ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเป็นมิตรและเข้าสังคม ความตระหนักในตนเอง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีศักยภาพที่จะเข้าใจอารมณ์และอารมณ์ของตนเองตลอดจนผลกระทบต่อผู้อื่น

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2557) ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาร่วมกันให้อภัยกันให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาดที่สำคัญหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีม เป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร

ปรีดีนุกุล สมปรารถนา (2564) ได้กล่าวไว้ว่า **ความร่วมมือ**ในองค์กรย่อมมีฝ่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นส่วนผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำงานร่วมกับหลายฝ่าย และอาศัยความร่วมมือเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุดแก่ตัวองค์กร โดยนอกเหนือจากความร่วมมือในการทำงานแล้วยังต้องแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า มีการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.2.4.4 คิดเชิงกลยุทธ์

A.J. DuBrin (1998) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (re-inventing the future) ซึ่งสรุปได้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนั้นว่า กลยุทธ์” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

3 Paul J. H. Schoemaker (2013) ตีความผู้นำที่ท้าทายในทางที่ถูกต้องมักจะดึงข้อมูลที่ซับซ้อนและขัดแย้งกัน นั้นเป็นเหตุผลว่าทำไมคนที่คิดดีที่สุดจึงสามารถตีความได้ แทนที่จะเห็นหรือได้ยินสิ่งที่ผู้คนคาดหวังอย่างไตร่ตรอง คุณควรสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่คุณมี คุณจะรู้จักรูปแบบผลักดันความคลุมเครือ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึกใหม่เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่คลุมเครือ ให้ระบุคำอธิบายที่เป็นไปได้อย่างน้อยสามรายการสำหรับสิ่งที่คุณกำลังสังเกตและเชื่อมโยงมุมมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายบังคับตัวเองให้ซึมเข้าในรายละเอียดและซึมออกเพื่อดูภาพใหญ่มองหาข้อมูลที่ขาดหายไปและหลักฐานที่ไม่ยืนยันสมมติฐานของคุณอย่างจริงจัง เสริมการสังเกตด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016) สร้างหลายเส้นทางในการระดมและทดสอบแนวคิด การพัฒนาและนำเสนอแนวคิดเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้นำเชิงกลยุทธ์ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดเข้ากับวิธีที่องค์กรสร้างมูลค่า การกำหนดวิธีที่ผู้คนจะนำความคิดสร้างสรรค์มาสู่ผิวเผิน คุณสามารถช่วยให้พวกเขาเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร เข้าใจสถานะตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิดความเคลื่อนไหวของคู่แข่งเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้าที่นับวันจะมีความจงรักภักดีที่ลดน้อยลง เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้แข็งแกร่ง และหาทางขจัดจุดอ่อนที่สำคัญก่อน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาระบบการคิดแบบวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative Thinking) มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ (System Thinking) ทั้งนี้เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึก

ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กรเข้าใจสถานะของตลาดว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิด และ

ความเคลื่อนไหวของคู่แข่งขั้นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้า เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน เพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้ดีขึ้นและหาทางกำจัดจุดอ่อนออก ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึกขององค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Reinventing the future) Hamel กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกว่ากลยุทธ์ได้” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ ก็เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง ขั้นแนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการ ตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

สรุปได้ว่า มีการคิดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและมีแนวทางการกำจัดจุดอ่อนออก

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

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสารการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สารการวัด
1. การมีวิสัยทัศน์	การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	1. มีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ 2. มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร 4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
2. การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	การแสดงออกถึงการกระทำ การใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีลดความตึงเครียด	1. แสดงออกถึงความจริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น 2. มีความรับผิดชอบต่องาน 3. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร 4. มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 5. เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง 6. สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง 7. กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ 8. สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร 9. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีลดความตึงเครียด
3. การทำงานเป็นทีม	การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	1. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ 3. มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ
4. การคิดเชิงกลยุทธ์	การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กรเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร	1. มีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร 2. เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร 3. รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน 4. พัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการกำกับดูแล อำนวยการ ติดตามและนิเทศการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาในกำกับ มีสถานศึกษาในกำกับดูแลทั้งขนาดใหญ่ขนาดกลางและขนาดเล็กจำนวนทั้งหมด 175 แห่ง รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ คือ อำเภอน้ำพอง อำเภอกระนวน อำเภอบุรบือ อำเภอเขาสมบวง และอำเภอซำสูง โดยมีวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 คือ “องค์กรสมรรถนะสูงคุณภาพและคุณธรรม น้อมนำพระบรมราโชบาย สู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีความสุข” (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2567)

2.3.1 ผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กำหนดไว้ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์และยึดกรอบน้อมนำศาสตร์ของพระราชฯ พระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศฉบับปรับปรุง แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560- 2579) แผนพัฒนาเด็กปฐมวัย (พ.ศ. 2564-2570) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการวางแผนพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่คุณภาพและความเป็นเลิศ โดยเน้นการบูรณาการ หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร ดั่งนี้วงจรคุณภาพ (PDCA) หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) การบริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PM) การจัดการความรู้ (KM) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 – 2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการส่งเสริมบริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านการศึกษาของผลการทดสอบ O – Net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564-2567 เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิชาภาษาอังกฤษ

ปีการศึกษา	ระดับเขต	ระดับประเทศ	การพัฒนาการ
2564	38.63	40.18	-1.55
2565	37.69	39.72	-2.03
2566	39.56	41.33	-1.77
2567	37.91	39.94	-2.04

(รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2567)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีผลการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติพบว่า การขับเคลื่อนนโยบายกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉพาะผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน 4 กลุ่มสาระต่ำกว่าระดับประเทศใน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีที่ผ่านมา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายกลยุทธ์มากขึ้น เช่น ด้านการจัดการการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สมควรแก่การบริหารหรือทางวิชาการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดความภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเข้าใจระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

นันทิยา คงเมือง และ ตรัยภูมิษฐ์ ตริตีศวร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์รองลงมา ด้านความคาดหวังและการสร้าง

โอกาสสำหรับอนาคต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และ 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

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

บุญช่วย ศิริเกษและศิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงกว่า และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์และการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างทักษะการทำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการประเมินและควบคุมเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และปรับตัวในยุคดิจิทัล

ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์และนิยดา เปี่ยมพีชนะ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปฏิบัติสูงสุดคือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านคือ ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิสัยทัศน์เชิงปฏิบัติและการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธิดาภา นาคเสพและสุกัญญา สุดารัตน์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าที่หลากหลายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

สรวิษฐ์ ว่องสวดกุลชัยและมัทนา วังนอมศักดิ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านบุคคลและความรู้สึก ด้านการคิดในระดับสูง ด้านการคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการคาดหวังและสร้างอนาคต 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต และด้านการวางแผนงบประมาณ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการคิดในระดับสูง ด้านการคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการคาดหวังและสร้างอนาคต ส่งต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉมาพันธ์ อาจแก้ว และ กรรณิกา ไวโสภา (2567) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 4) การบริหารจัดการบุคลากร 2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความ สอดคล้องพิจารณา ค่า Chi-square เท่ากับ 47.29 ค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.27 ค่า df เท่ากับ 42 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.13 NFI เท่ากับ 0.98 NNFI เท่ากับ 0.99 GFI เท่ากับ 0.95 AGFI เท่ากับ 0.93 CFI เท่ากับ 0.99 SRMR เท่ากับ 0.03 และ RMSEA เท่ากับ 0.02

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Beall (2018 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน : การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครู และระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัย พบว่า 1) อีก 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะครูสอนวิชาคณิตศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ 2) โครงสร้างระบบบริหารค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่า การนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับในปัจจุบัน 3) คณะกรรมการโรงเรียนควรจะบริหารระบบค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าไป พิจารณาด้วย 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาเงินเดือน 3 แนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่ตายตัวโดยยึดประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลักแนวทางที่พิจารณาจากผลการดำเนินงาน และ ไม่มีเกณฑ์ที่กำหนดแน่นอน เมื่อโรงเรียนต้องเข้าไปแข่งขันกับระบบตลาดการศึกษาเสรี และ 6) โรงเรียนที่ไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจน จะต้องสร้างความเข้าใจในกลุ่มครูเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

Davies and others (2005 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะประกอบด้วย ความสามารถในการนำองค์กร รวม 5 ประการ อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การพัฒนาสมรรถนะภาพทางกลยุทธ์ และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัยมีความไม่พอใจและเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์การเรียนรู้กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ใหม่ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด และ 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

Johnson and Scholes (2003 : Abstract) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กร พบว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเห็นได้ชัดของผู้บริหารกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ การกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะนำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

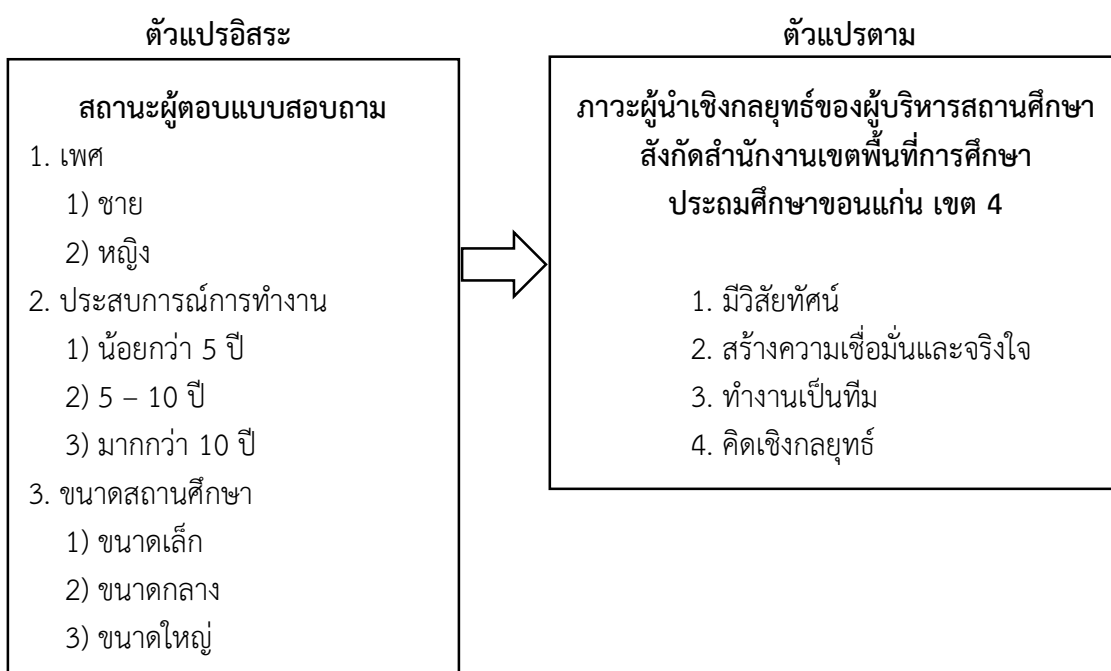
Marley (2003 : Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้หรือใช้อำนาจ และการมอบหมายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

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

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ A.J.DuBrin (1998), Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003), Paul J. H. Schoemaker (2013), Jessica Leitch, David Lancefield, and Mark Dawson (2016), Laura Dillon (2022), Prachi Juneja and Management Study Guide Content Team (2022), ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2557), ชัยพัทธ์ เลิศรักษทวีกุล (2557), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561), ปรีดีนุกูล สมปรารถนา (2564) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) สร้างความเชื่อมั่นและจริงจัง 3) ทำงานเป็นทีม 4) คิดเชิงกลยุทธ์

โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 129 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 97 คน จากการเปิดตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- 1) เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
- 2) ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี
- 3) ขนาดสถานศึกษา
 - 3.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
 - 3.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน
 - 3.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) ทำงานเป็นทีม 4) คิดเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Khan, 1993) ดังนี้

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

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อกำหนดนิยามตัวแปรในการวิจัย และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

3.3.2 สร้างแบบสอบถามตามนิยามตัวแปร เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3.3.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา

แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้คำแนะนำและผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ได้ข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 ข้อ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ จำนวน 9 ข้อ 3) การทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ข้อ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ก่อนนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุงภาษาให้ชัดเจนมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกันควรรวมเป็นข้อเดียวกัน และให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยให้คะแนน ดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ ผลพบว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จำนวน 20 ข้อ

3.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญไปจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ตามตารางที่ 3.1

3.3.7 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น ไปจัดเตรียมทำแบบสอบถามออนไลน์สำหรับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.92
2. ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	0.93
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.92
4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	0.91
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.97

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

- 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
- 3.2 5 – 10 ปี
- 3.3 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- 3.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
- 3.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน
- 3.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์
- 2) สร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ
- 3) ทำงานเป็นทีม
- 4) คิดกลยุทธ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสานถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้สามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR Code และ Link ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม พร้อมรหัสผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลคืนแบบออนไลน์ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ระหว่างวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 โดยผู้วิจัยตรวจสอบรหัสผู้ตอบตามบัญชีที่กำหนดไว้ หากไม่ได้รับการตอบแบบสอบถามตามกำหนด ผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามโรงเรียนที่ยังไม่ตอบ แบบสอบถามโดยผ่านช่องทางออนไลน์เป็นรายกรณี

3.5.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถาม 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม 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

3.6.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)

3.6.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยใช้วิธีการของ Scheffe

3.6.5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เนื่องจากขนาดของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มี 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก จำนวน 55 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 40 โรงเรียน และขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ด้วยความที่ขนาดใหญ่มีจำนวนเพียง 2 โรงเรียน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ด้วยการรวมโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน จึงวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเพียง 2 ขนาด ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แต่ละด้านจำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 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=97)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	57	58.80
	หญิง	40	41.20
2. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	42	43.30
	5 - 10 ปี	39	40.20
	มากกว่า 10 ปี	16	16.50
3. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	55	56.70
	ขนาดกลาง	40	41.20
	ขนาดใหญ่	2	2.10

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.6

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	4.54	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	4.50	0.38	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.41	0.40	มาก
โดยรวม	4.50	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 พบว่า 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

ข้อ	ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	ระดับพฤติกรรม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร	4.61	0.54	มากที่สุด
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น	4.59	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ	4.59	0.58	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.54	0.57	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคินนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.52	0.64	มากที่สุด
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง	4.51	0.59	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน	4.50	0.61	มาก
8	ผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ	4.49	0.59	มาก
9	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด	4.49	0.57	มาก
โดยรวม		4.54	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 6 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 แสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคินนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนอีก 3 ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับพฤติกรรม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	4.55	0.62	มากที่สุด
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ	4.55	0.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.48	0.59	มาก
โดยรวม		4.53	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนอีก 1 ข้อที่อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

ข้อ	ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระดับพฤติกรรม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร	4.63	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร	4.48	0.57	มาก
3	ผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร	4.47	0.57	มาก
4	ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน	4.43	0.59	มาก
โดยรวม		4.50	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ส่วนอีก 3 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับพฤติกรรม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4.48	0.66	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร	4.42	0.59	มาก
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตที่ต้องการได้	4.38	0.52	มาก
4	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.37	0.60	มาก
โดยรวม		4.41	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่สภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.34	0.34	4.51	0.45	1.931	.058
2. ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่น และ แรงจูงใจ	4.45	0.31	4.67	0.40	2.955*	.004
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.46	0.37	4.62	0.54	1.689	.095
4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	4.45	0.34	4.58	0.44	1.707	.107
โดยรวม	4.43	0.27	4.61	0.39	2.680*	.009

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประสบการณ์การทำงานแสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 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	4.36	0.41	4.41	0.39	4.56	0.38
2. ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	4.51	0.36	4.50	0.38	4.71	0.32
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.54	0.41	4.52	0.45	4.52	0.57
4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	4.46	0.38	4.55	0.39	4.50	0.39
โดยรวม	4.48	0.33	4.49	0.34	4.61	0.33

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	1.434	.244
	ภายในกลุ่ม	15.149	94	.161		
	รวม	15.611	96			
2. ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.564	2	.284	2.099	.128
	ภายในกลุ่ม	12.704	94	.135		
	รวม	13.271	96			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	0.39	.962
	ภายในกลุ่ม	19.908	94	.212		
	รวม	19.924	96			
4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.089	.580	.562
	ภายในกลุ่ม	14.379	94	.153		
	รวม	14.557	96			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.210	2	.105	.906	.408
	ภายในกลุ่ม	10.872	94	.116		
	รวม	11.082	96			

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.44	0.34	4.38	0.46	.696*	.048
2. ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ	4.50	0.38	4.60	0.34	1.311	.193
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.55	0.36	4.50	0.55	.615	.540
4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	4.45	0.33	4.57	0.44	1.415	.160
โดยรวม	4.48	0.31	4.53	0.37	.668	.506

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample) ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่า Sig. = 0.506 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน มีกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี และ 2) ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ตัวแปรตามแบ่งได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 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 0.97 ขึ้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 97 คน

และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.80 และเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และ ด้านการมีวิสัยทัศน์

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

5.1.2.3 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 6 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง รองลงมาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน ผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด

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

5.1.2.5 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร ผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารรู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 1) การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดเชิงกลยุทธ์และ 4) การมีวิสัยทัศน์ ดังภาพที่ 5.1 ดังนี้



ภาพที่ 5.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมีวิสัยทัศน์, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้จะเป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีกระบวนการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือก และนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมินสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคต และนำเข้าสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดขึ้นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2557) ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้มิวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิด รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561) ว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วย ศิริเกษและศิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2566) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิชาภา นาคเสพและสุกัญญา สุดารัตน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชัย ว่องสพทกุลชัยและมัทนา วังนอมศักดิ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้าง ความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นรายด้าน ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร มีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ และมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003) ว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Determining Strategic Direction) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร 5 - 10 ปี สร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางกลยุทธ์ใหม่ แต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ขององค์กรเดิมไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยปรียาภัสสร นนทคำจันทร์และนิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร แสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคือนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง มีความรับผิดชอบต่องาน กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองและมีความต้องการอย่างอื่นด้วย ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นคือแรงจูงใจ ประกอบด้วย 5 ลำดับ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการสมหวังของชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2557) ว่า สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ (Reliability) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำ การพูดการแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา ผู้นำเพียงเอาใจเขามาใส่ใจเรา เลิกใช้คำว่าผม แต่ใช้คำว่าเรา รับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่โทษผู้อื่น และเมื่อเกิดความชอบความสำเร็จก็ยกความดีความชอบนี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ให้ตามคำสาบานที่ว่าท่านต้องให้ความจริงใจกับผู้อื่นก่อนท่านจึงจะได้รับความจริงใจนั้นกลับมา นอกจากนี้ผู้นำควรส่งเสริมให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้พัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิชาภา นาคเสพและสุกัญญา สุดารัตน์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2557) ว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย แก้ไขปัญหาร่วมกันให้

อภัยกัน ให้กำลังใจกัน ไม่หาคนผิด แต่หาสาเหตุที่ผิดพลาด ที่สำคัญหาจังหวะโอกาสในการฉลองความสำเร็จร่วมกันเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉมาพันธ์ อาจแก้ว และ กรรณิกา ไวโสภา (2567) ได้ศึกษาวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการจัดการบุคลากร อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้บริหารรู้จักจัดจุดอ่อนขององค์การของตน เข้าใจสภาวะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร มีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร และพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ ทวีกุล (2557) ว่า คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร รู้ทันความคิด และความเคลื่อนไหวขององค์กรอื่นเพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตน มีการคิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยบุญช่วย ศิริเกษและศิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิภา นาคเสพและสุกัญญา สุดารัตน์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าที่หลากหลายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มี เพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการแนวคิดและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต่างกัน ตลอดจนความเชื่อทัศนคติ มีการอบรม ศึกษาดูงาน มีการประชุมประจำเดือน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติตามนโยบายของต้นสังกัดที่ประสบผลสำเร็จ อาจมีประเด็นปัญหาที่ท้าทายแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา และพัฒนาตนเองตามความสนใจ ทำให้เกิดความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา คงเมือง และ ตรัยภูมิพันธ์ ตรีศรีสุวรรณ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยนั้น มีการอบรม ศึกษาดูงาน มีการประชุมประจำเดือนเหมือนกัน มีแนวทางการปฏิบัติงาน การวางแผน และพัฒนาตนเองเหมือนกัน ทำให้เกิดความรู้ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล อุ่นเรือน (2564) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ปฏิบัติงานขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่ ที่มีการประสาน ส่งเสริมเข้าถึงและพัฒนาผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีเทคนิควิธีการบริหารจัดการ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ แนวทาง กลยุทธ์ในการกำหนดจุดเน้น วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์กรได้ ทำให้สอดคล้องกับวิจัยของ อีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สูงขึ้น

5.3.1.2 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคงสภาพนี้ไว้และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคือนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้นต่อไป

5.3.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

5.3.1.4 ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร และมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ด้านการสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคงสภาพนี้ไว้ โดยผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง และสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด

5.3.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

5.3.3.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรับรองการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2565. จาก <https://shorturl.asia/yUw7B>
- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ : สามลดา.คณะทำงานพัฒนาการจัดการความรู้. (2553). *คู่มือการจัดเก็บข้อมูล*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กุลจิรา รักชนคร. (2563) *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*
- ครรชิต มัลลียงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- จรรณี แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทาง การปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์
- จันทรมล วงศ์แดง (2564) *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2567, จาก <http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2527/2369>
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). *การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น
- ชัยพัชร เลิศรักษ์ทวีกุล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.deonettraining.com>
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ตีรณสาร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.
- 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 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพรณ รักเกลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*, (พิษณุโลก; บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก)

- ปรีดีนุกูล สมปรรณนา. (2564). *คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/g8qEF>
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์
- แพรวดาว สนองฝัน. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566, จาก <https://teptipat.blogspot.com/2020/11/blog-post.html>
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี : มนตรี.
- มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี. (2546). *รวมกฎหมายการศึกษาฉบับสมบูรณ์*. ปทุมธานี: บริษัทไทย เนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซีฟจำกัด
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การจัดการสมัยใหม่*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). *การบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566, จาก <https://lek56.edublogs.org/>
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ วัชรพล วิบูลยคริน ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย (2562) *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21*
<http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/656>
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. ขอนแก่น : คลังนาวิทยา.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันทาคณะร่วมสมัยปัจจุบัน*. (กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2567). *ข้อมูล Big Data*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/H2mzq>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *บทสรุปยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุงพุทธศักราช 2561-2580*. กรุงเทพฯ : ฟินน์พับลิชชิง.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช). *ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2565 จาก <https://shorturl.asia/EuxcB>

2. วิทยานิพนธ์

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*

- กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* *ขั้นพื้นฐาน*. หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ไกรสร เจียมทอง. (2561) *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- จิราภา เพียรเจริญ (2556) *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ฉมาพันธ์ อาจแก้วและ กรรณิกา ไวโสภา (2567) *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ 7 ฉบับที่ 5 (กันยายน – ตุลาคม 2567)
- ภูมิกร บุนกึ. (2563). *การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=360&group=20>
- ธิดาภา นาคเสพ และ สุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู*. Journal of Roi Kaensarn Academi Vol. 8 No 10 October 2023 (17 ตุลาคม 2566)
- ธีระยุทธ คงแสงธรรม. (2562). *การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2565, จาก http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2563Vol12No1_44.pdf
- นันทิยา คงเมือง, ตรัยภูมิ นทร์ ตรีตรัสวร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญช่วย ศิริเกษและชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์ (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย*. Received: July 12, 2023; Revised: September 2, 2023; Accepted: September 17, 2023
- ประมวล อุ่นเรือน. (2565). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยพิษณุพนธ์บัณฑิต.
- ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์ และ นิยดา เปี่ยมพิชนะ (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567)
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์, และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566)
- สรวิษฐ์ ว่องสหัสกุลชัยและมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วารสารธรรมเพื่อชีวิต.30 (มิถุนายน-กันยายน 2567).หน้า 579-591.
- สุนิสา มัยจิน. (2563). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สุภัค ยมพุก. (2558). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- อภิขญา จะเริ่มพันธ์ และ สงวน อินทร์รักษ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/SBR2c>

3. ภาษาอังกฤษ

- Andrew J. Dubrin. (1998). *Leadership: Research Findings Practice and Skills*.
(Boston:Houghton Mifflin Company,1998).
- 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*. 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

- 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. (2005). *Success and Sustainability Developing the Strategically Focused School*. (National College for School Leadership. Nottingham NCSL.
- Finkelstein Sydney and Hambrick C. Donald. (1996). *Strategic Leadership: Top executives and their effects on organizations* (Paul MN: West Publishing)
- Francesca Sales and Brian Holak. (2018). *Strategic leadership*. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/strategic-leadership>
- Frumkin, P. (2018). *Creating New School : The Strategic Management of Charterschools*. Retrieved October 9, 2022. Available : <https://eric.ed.gov/?id=ED482409>.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2004). *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.
- GreedisGood. (2018). *Likert Rating Scales*. Retrieved July 18, 2022 from <https://shorturl.asia/NeVis>
- 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, 79.
- Haiman, T.S, William, G and Connor, E. (1985). *Management*. (4th ed.) Boston: Houghton
- Miffin. Hoy, K. and Miskel, G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6th ed.) Boston: McGraw - Hill.
- Hitt M. A., Ireland D. R. and Hoskisson R. E. (2003). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. Australia: Thomson/South-western
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), pp. 607-610.
- Lee. D. M. (2008). *Essential skills for potential school administrators: A case study of one Saskatchewan Urban School Division*. University of Saskatchewan: Saskatoon

- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Laura Dillon. (2022). *Strategic Leadership: The 10 Characteristics of A Good Leader*. Retrieved July 18, 2022, from <https://www.clearpointstrategy.com>.
- 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-Hall.
- 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
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์
ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
สถานที่ทำงาน สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 (วอศ.ขก.)
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาการบริหารการศึกษา
2. ดร.เรืองยศ แวดล้อม
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ
สถานที่ทำงาน -
วุฒิการศึกษา ศีลศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. นายบุตศรี นารี
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ
สถานที่ทำงาน -
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบสอบถามการวิจัย



แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถาม
และดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับสาระการวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

- 1) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนหรือไม่ เพียงใด
- 2) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับสาระการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย $\checkmark$ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
 - +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง
 - 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ

นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ สารการวัดและข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สารการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของคำถาม	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
1. การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	1. การวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้	1. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านเพื่อเป็นสารสนเทศเพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร				
	2. การวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	2. ผู้บริหารวางแผนการทำงานอย่างชัดเจนสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร				
	3. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร	3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางขององค์กร				
	4. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4. ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารครู นักเรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้เกิดความคิดและทัศนคติเหมือนกัน				

องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
2. การสร้างความเชื่อมั่นและ แรงจูงใจ กระทำการใส่ใจที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้เสียสละ และส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสและรับฟัง บุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาลำคิदनอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี	1. การกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น	1. ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในให้กับบุคลากร				
	2. ความรับผิดชอบต่องาน	2. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้เสียสละเพื่อองค์กร				
	3. ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร	3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
	4. ความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย				
	5. เปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงใจ	5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างจริงใจ				
	6. การกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง	6. ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรหาวิธีการใหม่ ๆ แก้ปัญหาด้วยตนเอง				
	7. กล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ	7. ผู้บริหารแสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรอยู่เสมอ				
	8. การสนับสนุนให้บุคลากรใน	8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร				

องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของคำถาม	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
ความตั้งใจ	สถานศึกษากล้าคิดนอกกรอบทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	ทำงานด้วย ความคิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าทำ สิ่งใหม่ ๆ				
	9.สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีลดความตั้งใจ	9. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดี มีอารมณ์ขัน และมีความสุขในการทำงาน				
3. การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตนเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและมีแนวทางการกำจัดจุดอ่อนออก	1. การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงองค์กร	1. ผู้บริหารคิด วางแผน ทำงานอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์				
	2. เข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร	2. ผู้บริหารมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา				
	3. รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรของตน	3. ผู้บริหารมีสารสนเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
	4. พัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร	4. ผู้บริหารมีขั้นตอนและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร สู่ความสำเร็จ				
4. การทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดง	1. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร				
	2. แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและ	2. ผู้บริหารนำหลักพรหมวิหาร 4				

องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของคำถาม	ความ สอดคล้อง		
				+1	0	-1
ให้เห็นถึงความยุติธรรมและ คุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการ ผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้ สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	คุณธรรมในด้านต่าง ๆ	มาใช้ในการบริหารองค์กร				
	3. ผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้ สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	3. ผู้บริหารนำพาบุคลากร ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ				

**ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบนิยามปฏิบัติการ สารการวัด
และข้อความของแต่ละองค์ประกอบหลัก**

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สารการวัด (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
1. การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สภาพภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมา กำหนดทิศทางขององค์กรให้ มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการ ได้ มีการวางแผนในการ ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตาม วิสัยทัศน์ขององค์กร เปิด โอกาสให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมในการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึง เป้าหมายทิศทางขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	1. การวิเคราะห์สภาพ ภายในและภายนอกแล้ว นำข้อมูลมากำหนด ทิศทางขององค์กรให้มุ่ง ไปสู่ภาพอนาคตที่ ต้องการได้	1. ผู้บริหารวิเคราะห์ บริบทแล้วนำข้อมูลมา กำหนดทิศทางของ องค์กร	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล อย่างรอบด้านเป็น สารสนเทศเพื่อกำหนด ทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล อย่างรอบด้านเป็น สารสนเทศเพื่อกำหนด ทิศทางที่ชัดเจนของ องค์กร
	2. การวางแผนในการ ดำเนินงานอย่างเป็น ขั้นตอนให้ก้าวสู่ความ เป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ ขององค์กร	2. ผู้บริหารออกแบบ ขั้นตอนการทำงาน ตามวิสัยทัศน์ของ องค์กร		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เปลี่ยนคำว่า “ออกแบบ” เป็น “วางแผน” และ เพิ่ม ข้อความ “ชัดเจนสู่ความ เป็นเลิศ”	2) ผู้บริหารวางแผนการ ทำงานอย่างชัดเจนสู่ ความเป็นเลิศตาม วิสัยทัศน์ขององค์กร
	3. เปิดโอกาสให้บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการคิดวิเคราะห์	3. ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นใน	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง		

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
	สังเคราะห์ถึงเป้าหมาย ทิศทางขององค์กร	การกำหนดทิศทาง ขององค์กร	กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้		
	4. เปิดโอกาสให้บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการกำกับติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์	4. ผู้บริหารให้บุคลากร รายงานผลการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเสมอ		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เพิ่มคำว่า “กำหนดให้” และ “สม่ำเสมอ”	ผู้บริหารกำหนดให้ บุคลากรรายงานผลการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างสม่ำเสมอ
2. การสร้างความเชื่อมั่น และแรงจูงใจ กระทำการใส่ใจที่จริงใจต่อ บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิด ความเชื่อมั่น มีความ รับผิดชอบต่องาน เป็นผู้ เสียสละ และส่งเสริมให้ โอกาสบุคลากรใน สถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนา ตนเองและองค์กรมีความ	5. การกระทำที่จริงใจต่อ บุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความเชื่อมั่น	5. ผู้บริหารประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นใน ให้กับบุคลากร	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้		
	6. ความรับผิดชอบต่องาน	6. ผู้บริหารมีความ รับผิดชอบต่องาน เป็น ผู้เสียสละเพื่อองค์กร	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง		

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
กระตือรือร้นในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาส และรับฟัง บุคลากรใน สถานศึกษาอย่างจริงจัง สามารถกระตุ้นให้บุคลากรใน สถานศึกษาคิดหาทางแก้ไข ปัญหาด้วยตัวเอง กล่าว ชมเชยบุคลากรในสถานศึกษา เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาลำคิदनอกกรอบ ทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร สร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีลดความตึง เครียด			กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้		
	7. ส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองและองค์กร	7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรศึกษาต่อเพื่อ พัฒนาตนเอง	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้	ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เพิ่มคำว่า “อบรม”	ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรอบรมและศึกษา ต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง
	8. ความกระตือรือร้นใน การทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	8. ผู้บริหารมีความ กระตือรือร้นในการ ทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้		

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
	9.เปิดโอกาสและรับฟัง บุคลากรในสถานศึกษา อย่างจริงจัง	9.ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น อย่างจริงจัง		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เพิ่มคำว่า “ข้อเสนอแนะ”	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะ อย่างจริงจัง
	10.การกระตุ้นให้ บุคลากรในสถานศึกษา คิดหาทางแก้ไขปัญหา ด้วยตัวเอง	10.ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานตาม ความคิดอย่าง สร้างสรรค์		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เพิ่มคำว่า “โอกาส” และ “หาวิธีการ ใหม่ ๆ แก้ปัญหาด้วย ตนเอง”	ผู้บริหารให้โอกาสและ ส่งเสริมให้ บุคลากรหา วิธีการใหม่ ๆ แก้ปัญหา ด้วยตนเอง
	11.กล่าวชมเชยบุคลากร ในสถานศึกษาเสมอ	11.ผู้บริหารให้กำลังใจ บุคลากรเสมอ		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เปลี่ยนคำว่า “ให้ กำลังใจ” เป็น “แสดงความ ยินดีและชื่นชม”	ผู้บริหารแสดงความยินดี และชื่นชม บุคลากรอยู่ เสมอ
	12.การสนับสนุนให้ บุคลากรในสถานศึกษา กล้าคิดนอกกรอบทำสิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร	12.ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานตาม ความคิดอย่าง สร้างสรรค์		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เปลี่ยนคำว่า “ตาม” เป็น “ด้วย” และ เพิ่ม “กล้าทำ สิ่งใหม่ ๆ”	ผู้บริหารส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานด้วย ความคิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าทำ สิ่งใหม่ ๆ

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
	13.สร้างสภาพแวดล้อม ที่ลดความตึงเครียด	13. ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เพิ่มคำว่า “อารมณ์ขัน” และ “และมี ความสุขในการทำงาน”	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ ที่ดี มีอารมณ์ขัน และมี ความสุขในการทำงาน
3. การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดวิเคราะห์และ ความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น ระบบเพื่อพัฒนาการ เปลี่ยนแปลงองค์กร เข้าใจ สถานะสถานการณ์ภายใน และภายนอกองค์กร เข้าใจ จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร ของตนเพื่อพัฒนาแนวทาง เสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและ มีแนวทางการกำจัดจุดอ่อน ออก	14. การคิดวิเคราะห์และ ความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น ระบบเพื่อพัฒนาการ เปลี่ยนแปลงองค์กร	14. ผู้บริหารทำงาน อย่างเป็นระบบ		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เปลี่ยนคำ “สร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มา จากหลาย ๆ วิธีการ” เป็น “สร้างความคิดและมี กระบวนการที่หลากหลาย มิติ”	ผู้บริหารคิด วางแผน ทำงานอย่างเป็น ระบบและสร้างสรรค์
	15. เข้าใจสถานะ สถานการณ์ภายในและ ภายนอกองค์กร	15. ผู้บริหารมีความ เข้าใจบริบทของ สถานศึกษา	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ		

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
			คำถามได้		
	16. รู้จุดแข็งจุดอ่อนของ องค์การของตน	16. ผู้บริหารมีการ วิเคราะห์กลยุทธ์ของ สถานศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เปลี่ยนคำ “สร้างความคิดที่ทั้งเป็น ความคิดเสริมจากเดิม และ ความคิดก้าวหน้าใหม่ๆ” เป็น “สร้างและต่อยอด ความคิดเดิม สู่ความคิด ก้าวหน้าใหม่ๆ”	ผู้บริหารมีสารสนเทศเพื่อ กำหนดกล ยุทธ์ของสถานศึกษา
	17. พัฒนาแนวทาง เสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้น และกำจัดจุดอ่อนของ องค์กร	17. ผู้บริหารมีการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ ที่ วางแผนไว้	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้		ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการ พัฒนาองค์กร สู่ความสำเร็จ
4. การทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับ	18. สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีมทำงาน ร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้	18. ผู้บริหารส่งเสริม ให้บุคลากรทำงานเป็น ทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย	ภาษามีความถูกต้อง เหมาะสมและ สอดคล้อง		

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิง ปฏิบัติการ (1)	สาระการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อ คำถาม	ข้อเสนอ แนะของผู้เชี่ยวชาญ	แก้ไขและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ
หลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร แสดง ให้เห็นถึงความยุติธรรมและ คุณธรรมในด้านต่าง ๆ มีการ ผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงาน ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	ขององค์กร	กับนิยามปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็น ข้อ คำถามได้		
	19. แสดงให้เห็นถึงความ ยุติธรรมและคุณธรรมใน ด้านต่าง ๆ	19. ผู้บริหารนำพรหม วิหารสีมาใช้ในการ บริหาร		ผู้เชี่ยวชาญได้ แนะนำให้เพิ่มคำว่า “องค์กร”	ผู้บริหารนำหลักพรหม วิหาร 4 มาใช้ใน การบริหารองค์กร
	20. ผลักดันให้สมาชิก ปฏิบัติงานให้สำเร็จและ มีประสิทธิภาพ	20. ผู้บริหารนำพา บุคลากรปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ			

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จึงได้ผลการพิจารณาแบบประเมิน
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดัง
แสดงในตารางข้างล่างนี้

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

รายการข้อคำถาม		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
การมีวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านเพื่อเป็นสารสนเทศเพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารวางแผนการทำงานอย่างชัดเจนสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างเชื่อมั่นและแรงจูงใจ							
5.	ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน เป็นผู้เสียสละเพื่อองค์กร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรหาวิธีการใหม่ ๆ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

รายการข้อคำถาม		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	ผู้บริหารแสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความคิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดี มีอารมณ์ขัน และมีความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การคิดเชิงกลยุทธ์							
14.	ผู้บริหารคิด วางแผน ทำงานอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีสารสนเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีขั้นตอนและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม							
18.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารนำพาบุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
โดยรวม		0.96	0.95	1.0		0.91	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๗/๗๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๕๒-๓๔๖

๓๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒/๒๕๖๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๕" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย
ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย ๐๙๑-๙๗๙๔๔๔๕

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๗/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๕-๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๖-๓๔๖

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒/๒๕๖๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวัชรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๑๔๘๓



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๙ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๙๙๙, ๐๔๓-๒๕๒-๙๙๖

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายบุตรศรี นารี

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒/๒๕๖๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวัชรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากผู้บริหาร ดังนั้น ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผ่านทาง google forms ตามลิงค์หรือ QR Code ที่แนบมาด้วย

พัชรินทร์ รัตนวิชัย
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงตามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน (การบริหาร)

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5-10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
☐ ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
☐ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของผู้บริหารในแต่ละข้อว่า
 ผู้บริหาร

มีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษขอนแก่น เขต 4	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กร					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์					
การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ						
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระทำที่จริงใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่น					
6	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องาน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและองค์กร					
8	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง					
11	ผู้บริหารกล่าวชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาเสมอ					
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
13	ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ลดความตึงเครียด					
การทำงานเป็นทีม						
14	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกับหลาย ๆ ฝ่ายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
15	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ					
16	ผู้บริหารมีการผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
การคิดเชิงกลยุทธ์						
17	ผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร					
18	ผู้บริหารเข้าใจสถานะสถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร					
19	ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตน					
20	ผู้บริหารพัฒนาแนวทางเสริมสร้างจุดแข็งให้ดีขึ้นและกำจัดจุดอ่อนขององค์กร					

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่านทาง google forms

แบบสอบถามเพื่อการ วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้ บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบคือ "ผู้บริหาร" ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งคำตอบที่ได้จากท่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 นำข้อมูลไปกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายลง (/) ในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

4. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 20 ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยใน
ครั้งนี้

นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย นักศึกษาหลักสูตรศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตอีสาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 4 ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ
พัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

กรุณาทำเครื่องหมายลงในช่องที่ท่านเลือก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

napath1302@gmail.com [สลับบัญชี](#)



ไม่ใช้ร่วมกัน



* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเลือกช่องที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ *

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน (การบริหาร) *

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5-10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดสถานศึกษา *

- ☐ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
- ☐ ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
- ☐ ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่าน

มีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง

มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด

4

หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก

3

หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง

มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย

1

หมายถึง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด



1.การมีวิสัยทัศน์

5

4

3

2

1. ท่าน
วิเคราะห์
ข้อมูล
อย่างรอบ
ด้านเพื่อ
เป็น
สารสนเทศ
เพื่อ
กำหนด
ทิศทางที่
ชัดเจน
ของ
องค์กร

☐☐☐☐

2. ท่าน
วางแผน
การทำงาน
อย่าง
ชัดเจนสู่
ความเป็น
เลิศตาม
วิสัยทัศน์
ของ
องค์กร

☐☐☐☐

3. ท่านเปิด
โอกาสให้
บุคลากรมี
ส่วนร่วม
แสดง
ความคิด
เห็นในการ
กำหนด
ทิศทาง
ของ
องค์กร

☐☐☐☐

4. ท่าน
กำหนดให้
บุคลากรมี
ส่วนร่วมใน
การ
รายงานผล
การปฏิบัติ
งานที่ได้
รับมอบ
หมาย
อย่าง
สม่ำเสมอ

☐ ☐ ☐ ☐


คำถามนี้ต้องมี 1 คำตอบในแต่ละแถว

*

2.การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ

5 4 3 2

5. ท่าน
ประพฤติ
เป็นแบบ
อย่างที่ดี
สร้างความ
เชื่อมั่นในให้
กับบุคลากร

☐ ☐ ☐ ☐

6. ท่านมี
ความรับผิดชอบ
ต่องาน
เป็นผู้เสีย
สละเพื่อ
องค์กร

☐ ☐ ☐ ☐

7. ท่านส่งเสริมให้
บุคลากร
อบรมและ
ศึกษาต่อ
เพื่อพัฒนา
ตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง

☐☐☐☐

8. ท่านมี
ความ
กระตือรือร้น
ในการ
ทำงานให้
บรรลุเป้า
หมาย

☐☐☐☒

9. ท่านเปิด
โอกาสให้
บุคลากร
แสดงความคิด
เห็นและ
ข้อเสนอ
แนะอย่าง
จริงจัง

☐☐☐☐

❗ คำถามนี้ต้องมี 1 คำตอบในแต่ละแถว

2.การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ(ต่อ) *

	5	4	3	2
10. ท่าน ให้โอกาส และส่งเสริมให้ บุคลากร หาวิธีการ ใหม่ ๆ แก้ ปัญหาด้วย ตนเอง	☐	☐	☐	☐
11. ท่าน แสดงความ ยินดี และชื่นชม บุคลากร อยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐
12. ท่าน ส่งเสริมให้ บุคลากร ทำงาน ด้วยความ คิดอย่าง สร้างสรรค์ กล้าทำสิ่ง ใหม่ ๆ	☐	☐	☐	☐
13. ท่าน สร้าง บรรยากาศ ที่ดี มี อารมณ์ขัน และมีความสุข ในการทำงาน	☐	☐	☐	☐



3.การคิดเชิงกลยุทธ์

	5	4	3	2
14. ท่าน คิด วางแผน ทำงาน อย่างเป็น ระบบและ สร้างสรรค์	☐	☐	☐	☐
15. ท่านมี ความ เข้าใจ บริบทของ สถาน ศึกษา	☐	☐	☐	☐
16. ท่านมี สารสนเทศ เพื่อ กำหนด กลยุทธ์ ของสถาน ศึกษา	☐	☐	☐	☐
17. ท่านมี ขั้นตอน และ กลยุทธ์ใน การพัฒนา องค์กรสู่ ความ สำเร็จ	☐	☐	☐	☐

*

4.การทำงานเป็นทีม

5 4 3 2 1

18. ท่าน
ส่งเสริม
ให้
บุคลากร
ทำงาน
เป็นทีม
เพื่อ
บรรลุ
เป้า
หมาย
ของ
องค์กร

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

19. ท่าน
นำหลัก
พรหม
วิหาร 4
มาใช้ในการ
บริหาร
องค์กร

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

20. ท่าน
นำพา
บุคลากร
ปฏิบัติ
งานให้
ประสบ
ความ
สำเร็จ

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๕๑๔/๑๕๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๙๓-๒๙๑-๙๘๘, ๐๙๓-๒๙๒-๓๘๖

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒/๒๕๖๖ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.วิฑูร ทาชา
เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาต
ใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย

ที่ ศธ ๐๔๐๒๘ / ๓๐๔



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต ๔ ถนนมิตรภาพ
อำเภอเมือง ขก. ๔๐๓๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การจะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔ จึงแจ้งโรงเรียนในสังกัด
ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ปัญญาชน มาศนพคุณรัตน์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๔๓๔๔-๑๔๒๗

โทรสาร. ๐-๔๓๔๔-๑๔๑๓

มือถือ. ๐๘๒-๓๐๐-๖๑๑๑

ผู้ปฏิบัติ. นางชนมัสิตา บาลยอ

“เรียนดี มีความสุข”

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๑๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๘/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๐๖

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๔๑๔๔๕

นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย โทร: ๐๙๑๑๗๗๗๗๗๗๗๗

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๔
นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ ๐๔๐๒๘ / ๔๐๑



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต ๔ ถนนมิตรภาพ
อำเภอน้ำพอง ขก. ๔๐๓๑๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔ จึงแจ้งโรงเรียนในสังกัด
ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ปัญญาภรณ์ มาศนพคุณรัตน์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๔

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๔๓๔๔-๑๐๒๐๗

โทรสาร. ๐-๔๓๔๔-๑๘๗๓๓

มือถือ. ๐๘๒-๓๐๐-๖๓๑๑๓

ผู้ปฏิบัติ. นางชนมสิดา บาลยอ

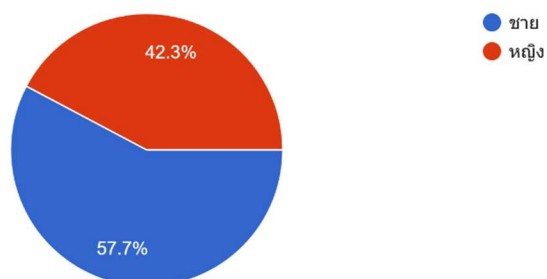
“เรียนดี มีความสุข”

ภาคผนวก ข
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form

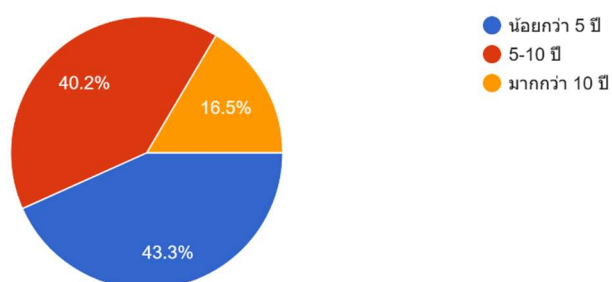
1. เพศ

คำตอบ 97 ข้อ



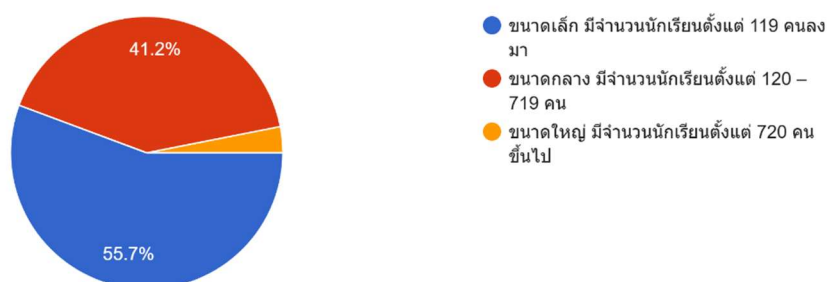
2. ประสบการณ์การทำงาน (การบริหาร)

คำตอบ 97 ข้อ

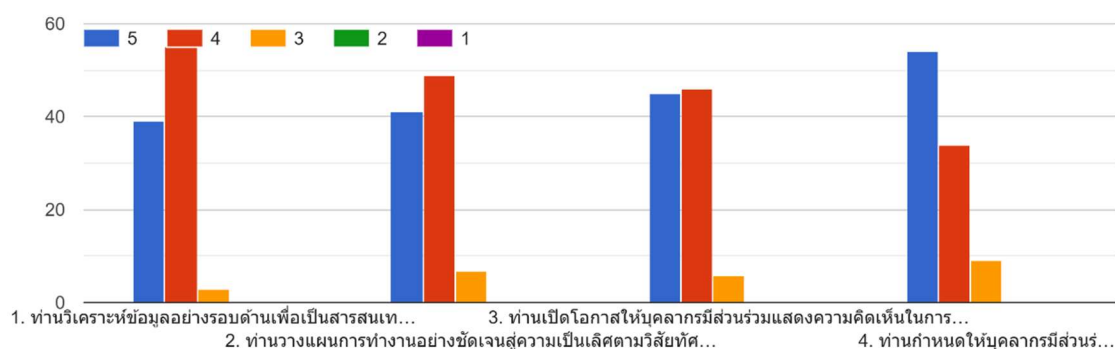


3. ขนาดสถานศึกษา

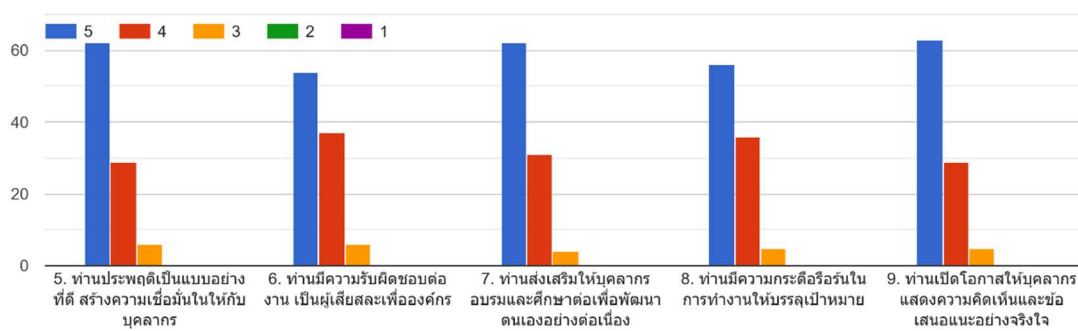
คำตอบ 97 ข้อ



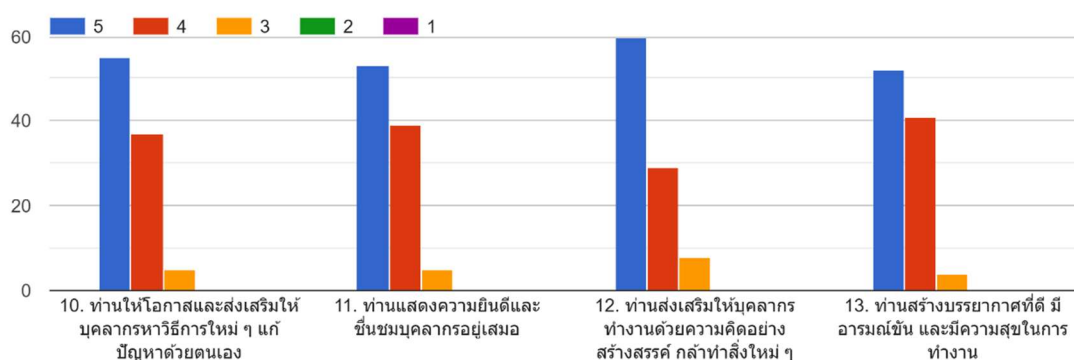
1.การมีวิสัยทัศน์



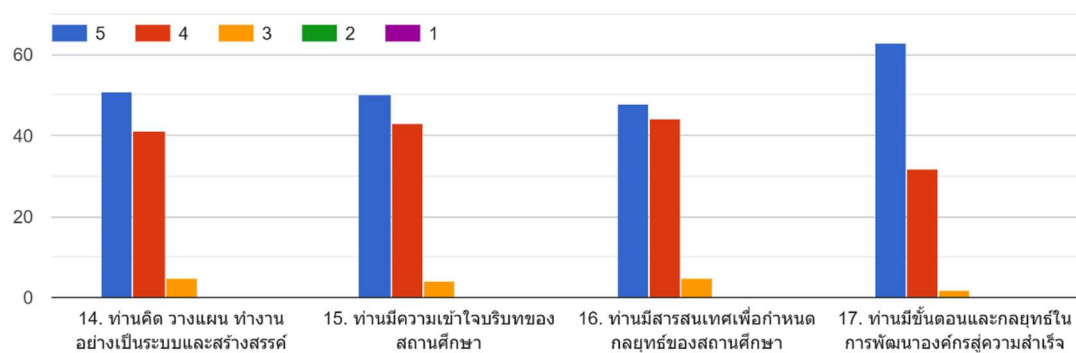
2.การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ



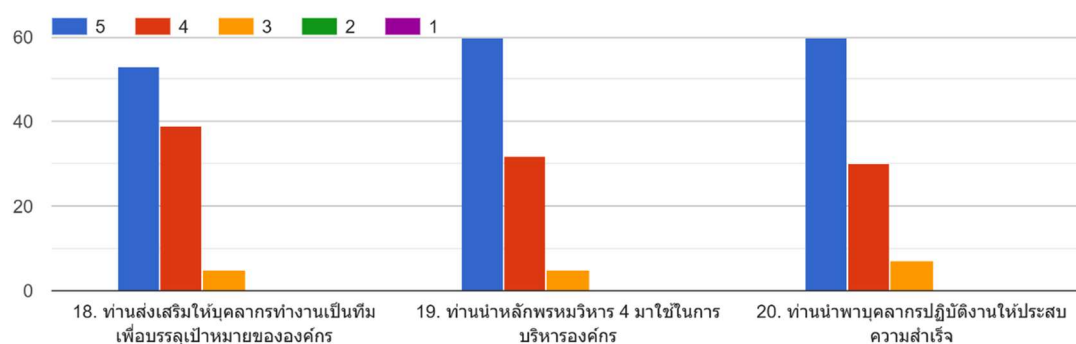
2.การสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจ(ต่อ)



3.การคิดเชิงกลยุทธ์



4.การทำงานเป็นทีม



ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	57	58.8	58.8	58.8
	หญิง	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	57	58.8	58.8	58.8
	หญิง	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

ขนาดสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	55	56.7	56.7	56.7
	ขนาดกลาง	40	41.2	41.2	97.9
	ขนาดใหญ่	2	2.1	2.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านวิสัยทัศน์	97	3.25	5.00	4.4149	.40325
ด้านความเชื่อมั่น	97	3.67	5.00	4.5441	.37181

ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	97	3.50	5.00	4.5077	.38940
ด้านการทำงานเป็นทีม	97	3.00	5.00	4.5326	.45557
โดยรวม	97	3.70	5.00	4.5093	.33976
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
วิสัยทัศน์1	97	3.00	5.00	4.3814	.52922
วิสัยทัศน์2	97	3.00	5.00	4.3711	.60069
วิสัยทัศน์3	97	3.00	5.00	4.4227	.59222
วิสัยทัศน์4	97	3.00	5.00	4.4845	.66322
ด้านวิสัยทัศน์	97	3.25	5.00	4.4149	.40325
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความเชื่อมั่น1	97	3.00	5.00	4.5979	.58913
ความเชื่อมั่น2	97	3.00	5.00	4.5052	.61447
ความเชื่อมั่น3	97	3.00	5.00	4.6186	.54855
ความเชื่อมั่น4	97	3.00	5.00	4.5464	.57772
ความเชื่อมั่น5	97	3.00	5.00	4.5979	.58913
ความเชื่อมั่น6	97	3.00	5.00	4.5155	.59710
ความเชื่อมั่น7	97	3.00	5.00	4.4948	.59728
ความเชื่อมั่น8	97	3.00	5.00	4.5258	.64699
ความเชื่อมั่น9	97	3.00	5.00	4.4948	.57958
ด้านความเชื่อมั่น	97	3.67	5.00	4.5441	.37181
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เชิงกลยุทธ์1	97	3.00	5.00	4.4845	.57939
เชิงกลยุทธ์2	97	3.00	5.00	4.4742	.57902
เชิงกลยุทธ์3	97	3.00	5.00	4.4330	.59349
เชิงกลยุทธ์4	97	3.00	5.00	4.6392	.52412
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	97	3.50	5.00	4.5077	.38940
Valid N (listwise)	97				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ทำงานเป็นทีม1	97	3.00	5.00	4.4845	.59710
ทำงานเป็นทีม2	97	3.00	5.00	4.5567	.59458
ทำงานเป็นทีม3	97	3.00	5.00	4.5567	.62864
ด้านการทำงานเป็นทีม	97	3.00	5.00	4.5326	.45557
Valid N (listwise)	97				

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านวิสัยทัศน์	ชาย	57	4.3465	.34639	.04588
	หญิง	40	4.5125	.45976	.07269
ด้านความเชื่อมั่น	ชาย	57	4.4542	.31795	.04211
	หญิง	40	4.6722	.40802	.06451
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ชาย	57	4.4518	.34213	.04532
	หญิง	40	4.5875	.44053	.06965
ด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย	57	4.4678	.37193	.04926
	หญิง	40	4.6250	.54531	.08622
โดยรวม	ชาย	57	4.4342	.27405	.03630
	หญิง	40	4.6163	.39539	.06252

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
ด้านวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	4.759	.032	-2.028
	Equal variances not assumed			-1.931
ด้านความเชื่อมั่น	Equal variances assumed	4.862	.030	-2.955
	Equal variances not assumed			-2.830
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	Equal variances assumed	5.772	.018	-1.707
	Equal variances not assumed			-1.634
ด้านการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	5.855	.017	-1.689

	Equal variances not assumed			-1.583
โดยรวม	Equal variances assumed	9.791	.002	-2.680
	Equal variances not assumed			-2.518

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ด้านวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	95	.045	-.16601
	Equal variances not assumed	68.671	.058	-.16601
ด้านความเชื่อมั่น	Equal variances assumed	95	.004	-.21803
	Equal variances not assumed	70.416	.006	-.21803
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	Equal variances assumed	95	.091	-.13575
	Equal variances not assumed	70.237	.107	-.13575
ด้านการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	95	.095	-.15716
	Equal variances not assumed	63.878	.118	-.15716
โดยรวม	Equal variances assumed	95	.009	-.18204
	Equal variances not assumed	64.614	.014	-.18204

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ด้านวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	42	4.3631	.41761	.06444
	5-10 ปี	39	4.4103	.39105	.06262
	มากกว่า 10 ปี	16	4.5625	.38188	.09547
	Total	97	4.4149	.40325	.04094
ด้านความเชื่อมั่น	น้อยกว่า 5 ปี	42	4.5185	.36783	.05676
	5-10 ปี	39	4.5014	.38310	.06135
	มากกว่า 10 ปี	16	4.7153	.32450	.08112
	Total	97	4.5441	.37181	.03775

ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	น้อยกว่า 5 ปี	42	4.4643	.38876	.05999
	5-10 ปี	39	4.5577	.39094	.06260
	มากกว่า 10 ปี	16	4.5000	.39791	.09948
	Total	97	4.5077	.38940	.03954
ด้านการทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 5 ปี	42	4.5476	.41530	.06408
	5-10 ปี	39	4.5214	.45752	.07326
	มากกว่า 10 ปี	16	4.5208	.57049	.14262
	Total	97	4.5326	.45557	.04626
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	42	4.4810	.33911	.05233
	5-10 ปี	39	4.4974	.34220	.05480
	มากกว่า 10 ปี	16	4.6125	.33739	.08435
	Total	97	4.5093	.33976	.03450

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านวิสัยทัศน์	Between Groups	.462	2	.231	1.434	.244
	Within Groups	15.149	94	.161		
	Total	15.611	96			
ด้านความเชื่อมั่น	Between Groups	.567	2	.284	2.099	.128
	Within Groups	12.704	94	.135		
	Total	13.271	96			
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	Between Groups	.178	2	.089	.580	.562
	Within Groups	14.379	94	.153		

Total		14.557	96			
ด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	.017	2	.008	.039	.962
	Within Groups	19.908	94	.212		
	Total	19.924	96			
โดยรวม	Between Groups	.210	2	.105	.906	.408
	Within Groups	10.872	94	.116		
	Total	11.082	96			

Group Statistics

	ขนาดสถานศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านวิสัยทัศน์	ขนาดเล็ก	55	4.4409	.34682	.04677
	ขนาดกลาง	42	4.3810	.46930	.07241
ด้านความเชื่อมั่น	ขนาดเล็ก	55	4.5010	.38896	.05245
	ขนาดกลาง	42	4.6005	.34449	.05316
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	ขนาดเล็ก	55	4.4591	.33940	.04576
	ขนาดกลาง	42	4.5714	.44271	.06831
ด้านการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	55	4.5576	.36882	.04973
	ขนาดกลาง	42	4.5000	.55216	.08520
โดยรวม	ขนาดเล็ก	55	4.4891	.31146	.04200
	ขนาดกลาง	42	4.5357	.37584	.05799

Group Statistics

	ขนาดสถานศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
วิสัยทัศน์1	ขนาดเล็ก	55	4.3091	.50452	.06803
	ขนาดกลาง	42	4.4762	.55163	.08512
วิสัยทัศน์2	ขนาดเล็ก	55	4.4727	.53936	.07273
	ขนาดกลาง	42	4.2381	.65554	.10115
วิสัยทัศน์3	ขนาดเล็ก	55	4.5273	.57267	.07722
	ขนาดกลาง	42	4.2857	.59615	.09199
วิสัยทัศน์4	ขนาดเล็ก	55	4.4545	.68902	.09291
	ขนาดกลาง	42	4.5238	.63392	.09782

Group Statistics

	ขนาดสถานศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความเชื่อมั่น1	ขนาดเล็ก	55	4.5636	.63139	.08514
	ขนาดกลาง	42	4.6429	.53289	.08223
ความเชื่อมั่น2	ขนาดเล็ก	55	4.4364	.66007	.08900
	ขนาดกลาง	42	4.5952	.54368	.08389
ความเชื่อมั่น3	ขนาดเล็ก	55	4.5455	.60302	.08131
	ขนาดกลาง	42	4.7143	.45723	.07055
ความเชื่อมั่น4	ขนาดเล็ก	55	4.4364	.63139	.08514
	ขนาดกลาง	42	4.6905	.46790	.07220
ความเชื่อมั่น5	ขนาดเล็ก	55	4.5818	.62925	.08485
	ขนาดกลาง	42	4.6190	.53885	.08315
ความเชื่อมั่น6	ขนาดเล็ก	55	4.5455	.57149	.07706
	ขนาดกลาง	42	4.4762	.63392	.09782
ความเชื่อมั่น7	ขนาดเล็ก	55	4.4364	.63139	.08514
	ขนาดกลาง	42	4.5714	.54740	.08447
ความเชื่อมั่น8	ขนาดเล็ก	55	4.5091	.63458	.08557
	ขนาดกลาง	42	4.5476	.67000	.10338
ความเชื่อมั่น9	ขนาดเล็ก	55	4.4545	.60302	.08131
	ขนาดกลาง	42	4.5476	.55005	.08487

Group Statistics

	ขนาดสถานศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
เชิงกลยุทธ์1	ขนาดเล็ก	55	4.4545	.53811	.07256
	ขนาดกลาง	42	4.5238	.63392	.09782
เชิงกลยุทธ์2	ขนาดเล็ก	55	4.4727	.53936	.07273
	ขนาดกลาง	42	4.4762	.63392	.09782
เชิงกลยุทธ์3	ขนาดเล็ก	55	4.2909	.59854	.08071
	ขนาดกลาง	42	4.6190	.53885	.08315
เชิงกลยุทธ์4	ขนาดเล็ก	55	4.6182	.52673	.07102
	ขนาดกลาง	42	4.6667	.52576	.08113

Group Statistics

	ขนาดสถานศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ทำงานเป็นทีม1	ขนาดเล็ก	55	4.5091	.53998	.07281
	ขนาดกลาง	42	4.4524	.67000	.10338
ทำงานเป็นทีม2	ขนาดเล็ก	55	4.5636	.56972	.07682
	ขนาดกลาง	42	4.5476	.63255	.09760
ทำงานเป็นทีม3	ขนาดเล็ก	55	4.6000	.59628	.08040
	ขนาดกลาง	42	4.5000	.67173	.10365

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
ด้านวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	4.506	.036	.724
	Equal variances not assumed			.696
ด้านความเชื่อมั่น	Equal variances assumed	.717	.399	-1.311
	Equal variances not assumed			-1.333
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	Equal variances assumed	4.364	.039	-1.415
	Equal variances not assumed			-1.366
ด้านการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	6.361	.013	.615
	Equal variances not assumed			.584
โดยรวม	Equal variances assumed	2.270	.135	-.668
	Equal variances not assumed			-.651

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ด้านวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	95	.471	.05996
	Equal variances not assumed	72.727	.489	.05996
ด้านความเชื่อมั่น	Equal variances assumed	95	.193	-.09952
	Equal variances not assumed	92.863	.186	-.09952
ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	Equal variances assumed	95	.160	-.11234
	Equal variances not assumed	74.646	.176	-.11234
ด้านการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	95	.540	.05758
	Equal variances not assumed	67.728	.561	.05758
โดยรวม	Equal variances assumed	95	.506	-.04662
	Equal variances not assumed	78.821	.517	-.04662

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
วิสัยทัศน์1	Equal variances assumed	3.360	.070	-1.552
	Equal variances not assumed			-1.534
วิสัยทัศน์2	Equal variances assumed	.259	.612	1.933
	Equal variances not assumed			1.883
วิสัยทัศน์3	Equal variances assumed	.203	.653	2.022
	Equal variances not assumed			2.011
วิสัยทัศน์4	Equal variances assumed	.666	.416	-.508
	Equal variances not assumed			-.513

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
วิสัยทัศน์1	Equal variances assumed	95	.124	-.16710
	Equal variances not assumed	84.066	.129	-.16710
วิสัยทัศน์2	Equal variances assumed	95	.056	.23463
	Equal variances not assumed	78.432	.063	.23463
วิสัยทัศน์3	Equal variances assumed	95	.046	.24156
	Equal variances not assumed	86.521	.047	.24156
วิสัยทัศน์4	Equal variances assumed	95	.613	-.06926
	Equal variances not assumed	91.687	.609	-.06926

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
ความเชื่อมั่น1	Equal variances assumed	2.123	.148	-.654
	Equal variances not assumed			-.669
ความเชื่อมั่น2	Equal variances assumed	3.471	.066	-1.266
	Equal variances not assumed			-1.299
ความเชื่อมั่น3	Equal variances assumed	8.798	.004	-1.512
	Equal variances not assumed			-1.568
ความเชื่อมั่น4	Equal variances assumed	10.288	.002	-2.188
	Equal variances not assumed			-2.276
ความเชื่อมั่น5	Equal variances assumed	1.117	.293	-.307
	Equal variances not assumed			-.313
ความเชื่อมั่น6	Equal variances assumed	.925	.339	.564
	Equal variances not assumed			.556
ความเชื่อมั่น7	Equal variances assumed	1.925	.169	-1.105
	Equal variances not assumed			-1.126
ความเชื่อมั่น8	Equal variances assumed	.031	.862	-.289
	Equal variances not assumed			-.287
ความเชื่อมั่น9	Equal variances assumed	.865	.355	-.782
	Equal variances not assumed			-.792

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ความเชื่อมั่น1	Equal variances assumed	95	.515	-.07922
	Equal variances not assumed	94.002	.505	-.07922
ความเชื่อมั่น2	Equal variances assumed	95	.209	-.15887
	Equal variances not assumed	94.418	.197	-.15887
ความเชื่อมั่น3	Equal variances assumed	95	.134	-.16883
	Equal variances not assumed	94.998	.120	-.16883
ความเชื่อมั่น4	Equal variances assumed	95	.031	-.25411
	Equal variances not assumed	94.932	.025	-.25411
ความเชื่อมั่น5	Equal variances assumed	95	.760	-.03723
	Equal variances not assumed	93.702	.755	-.03723
ความเชื่อมั่น6	Equal variances assumed	95	.574	.06926
	Equal variances not assumed	83.317	.580	.06926
ความเชื่อมั่น7	Equal variances assumed	95	.272	-.13506
	Equal variances not assumed	93.417	.263	-.13506
ความเชื่อมั่น8	Equal variances assumed	95	.773	-.03853
	Equal variances not assumed	85.831	.775	-.03853
ความเชื่อมั่น9	Equal variances assumed	95	.436	-.09307
	Equal variances not assumed	91.973	.430	-.09307

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
เชิงกลยุทธ์1	Equal variances assumed	1.487	.226	-.581
	Equal variances not assumed			-.569
เชิงกลยุทธ์2	Equal variances assumed	1.960	.165	-.029
	Equal variances not assumed			-.028
เชิงกลยุทธ์3	Equal variances assumed	.232	.631	-2.792
	Equal variances not assumed			-2.832
เชิงกลยุทธ์4	Equal variances assumed	.336	.564	-.450
	Equal variances not assumed			-.450

Independent Samples Test				
		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
เชิงกลยุทธ์1	Equal variances assumed	95	.562	-.06926
	Equal variances not assumed	80.116	.571	-.06926
เชิงกลยุทธ์2	Equal variances assumed	95	.977	-.00346
	Equal variances not assumed	80.241	.977	-.00346
เชิงกลยุทธ์3	Equal variances assumed	95	.006	-.32814
	Equal variances not assumed	92.386	.006	-.32814
เชิงกลยุทธ์4	Equal variances assumed	95	.654	-.04848
	Equal variances not assumed	88.473	.654	-.04848

Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
ทำงานเป็นทีม1	Equal variances assumed	3.544	.063	.462
	Equal variances not assumed			.448
ทำงานเป็นทีม2	Equal variances assumed	.530	.469	.131
	Equal variances not assumed			.129
ทำงานเป็นทีม3	Equal variances assumed	1.499	.224	.775
	Equal variances not assumed			.762

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference
ทำงานเป็นทีม1	Equal variances assumed	95	.645	.05671
	Equal variances not assumed	77.318	.655	.05671
ทำงานเป็นทีม2	Equal variances assumed	95	.896	.01602
	Equal variances not assumed	83.269	.898	.01602
ทำงานเป็นทีม3	Equal variances assumed	95	.440	.10000
	Equal variances not assumed	82.506	.448	.10000

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	: นางสาวพัชรินทร์ รัตนวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	: 12 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2535
ชาติภูมิ	: จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	: เลขที่ 117 หมู่ 7 ตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	: โรงเรียนบ้านแสงสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
การศึกษา	
พ.ศ. 2559	: สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
หน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนบ้านแสงสว่าง
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4