

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
Strategic Leadership of School Administrators Affecting Teachers'
Teamwork in Schools under The Office of Nonthaburi Primary
Educational Service Area 2

วิภาดา เกตุลอย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
E-mail: borbam@gmail.com

ระติกรณ นียมะจันทร

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
E-mail: dr.ratikorn@gmail.com

ศิริรัตน์ ทองมีศรี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
E-mail: sirirat.t@pnru.ac.th

Wipada Ketloy

Student, Educational Administration, College of Teacher Education,
Phranakhon Rajabhat University

Ratikorn Niyamajan

Lecturer, Educational Administration, College of Teacher Education,
Phranakhon Rajabhat University

Sirirat Thongmeesri

Lecturer, Educational Administration, College of Teacher Education,
Phranakhon Rajabhat University

รับเข้า: 28 กรกฎาคม 2564 แก้ไข: 28 สิงหาคม 2564 ตอปรับ: 1 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

นนทบุรี เขต 2 ประชากรในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 1,523 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ เข้ามำกำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านบทบาทที่สมดุล และด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ปัญหา ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ การมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การกำหนดวิสัยทัศน์ และมีความคิดความเข้าใจระดับสูง สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the strategic leadership of school administrators, 2) to study the level of teachers' teamwork in schools 3) to study the strategic leadership of school administrators affecting teachers' teamwork in schools under the office of Nonthaburi primary educational service area 2. The population consisted of 1,523 teachers in schools under the office of Nonthaburi primary educational service area 2. The sample size consisted of 317 teachers. The research instrument was a questionnaire about the strategic leadership of school administrators and teachers' teamwork in schools which is a 5-level valuation scale. The descriptive statistics for data analysis were percentages, means, standard deviations, and Stepwise Multiple Regression.

The results showed that 1) the overall strategic leadership of school administrators was at a high level. When considering each aspect, there was a high level every aspect. When sorting from high to low aspects, the 3 rankings were the ability to bring various factors into the strategy, vision determination, and a high level of thinking and understanding respectively. 2) the overall and each aspect of teachers' teamwork in schools were at high levels. When sorting from high to low aspects, the 3 rankings were human development, the balanced role and openness to one another, and confrontation for solving problems, respectively. 3) The relationship between the strategic leadership of school administrators and teachers' teamwork in schools under the office of Nonthaburi primary educational service area 2 found that overall there was a positive significant relationship at a high level of .01 level of significance. 4) the strategic leadership of school administrators affecting teachers' teamwork in schools found that the strategic leadership of school administrators in 3 aspects the expectation and creating opportunities for the future, vision determination, and having a high level of thinking and understanding. It was able to predict that it affected teachers' teamwork in schools by 47 percent at a .01 level of significance.

Keywords: strategic leadership, administrators, teachers teamwork

บทนำ

นโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารองค์การโดยทั่วไป มักจะมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การเหมือนกัน นั่นคือ การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาและขับเคลื่อนกลยุทธ์นั้นให้ประสบความสำเร็จ (เชวงศักดิ์ พฤษเทศ, 2553) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2575 ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารวิชาการตามสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล สอดคล้องกับครูสภา ที่ได้ระบุมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในมาตรฐานที่ 11 ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำว่าต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วย การพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่

ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเองคิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ซึ่งความสำเร็จขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลแล้วแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์การทั้งสิ้น (ธัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์, 2551) ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการปรับเปลี่ยนลักษณะภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างท้าทาย ซึ่งผู้บริหารองค์การควรมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พระอาทิตย์ทองบุราณ, 2555) เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง รวมทั้งทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวน่าเชื่อถือและน่าดึงดูดใจสำหรับองค์การหรือหน่วยงานในองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2549) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ในข้อ 4 ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึก ความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารได้นั้น DuBrin (2004) ได้เสนอแนวคิดที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้สูงยิ่งขึ้น

การทำงานเป็นทีมนี้ต้องมีคุณค่าต่อองค์การในหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดจากการประสานสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนการรับรู้ในการเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างสรรค์พัฒนา และยกระดับผลงานขององค์การการสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองต่อผู้รับบริการ การคิดค้นนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์การตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ อย่างไรก็ตามอาจต้องคำนึงอยู่ว่าการทำงานเป็นทีมนี้ ผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารจัดการอย่างสูงในการประสานความแตกต่างหรือหากทีมมีขนาดใหญ่ อาจเกิดภาวะหลีกเลี่ยงไม่ร่วมมือกันทำงานอันเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความล้มเหลวของทีมและองค์การได้เช่นกัน (ภิญโญ มนูญศิลป์, 2551) และสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูงได้กล่าวว่าการสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้น สมาชิกจะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงาน สมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหา

เกิดขึ้นก็จะแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้ เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจและให้เกียรติซึ่ง กันและกัน เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกันลดและแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจาก สมาชิกเรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกันมีความพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เสริมสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามี ขอบข่ายความรับผิดชอบดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ของจังหวัดหนองบัวรี ซึ่ง ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อยและอำเภอบางกรือ มี สถานศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 63 แห่ง ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีการติดต่อประสานงานกันระหว่างสถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมกีฬาของ สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา กิจกรรมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ และกิจกรรมภายใน สถานศึกษา การดำเนินงานทุกกิจกรรมล้วนต้องอาศัยความร่วมมือจากครู และบุคลากรทางการศึกษา การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม ซึ่งการดำเนินงานทุกอย่างจะประสบผลสำเร็จได้ ก็ต้องอาศัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งความเป็นจริงแล้ว การ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีไม่มากนัก ในการปฏิบัติงานมีเพียงบางคนและเพียงบางกลุ่มเท่านั้น ที่ ปฏิบัติงานจริง ๆ และกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานกลับไม่มีบทบาทในการทำงาน ส่งผลให้งานไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ การทำงานเป็นทีมของครูจะมี ประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ใช้ ความรู้ ทักษะ และต้องใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำการบริหารให้งานทุกด้านในสถานศึกษาให้บรรลุตามที่ ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษา จนทำให้เกิด ความสำเร็จของสถานศึกษาหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา จากข้อความข้างต้นการ ทำงานที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพนั้น แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550) เสนอแนวคิด ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการ พัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น

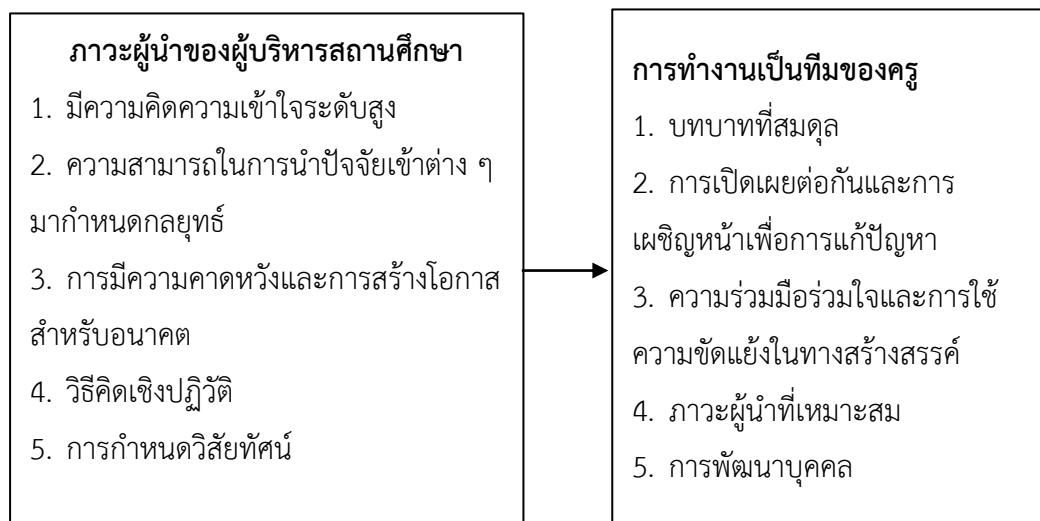
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin (2004) และการทำงานเป็นทีมของ Woodcock and Francis (1994) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 1,523 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจาก สูตรของ Taro Yamane (1973) และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยเทียบกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่มอำเภอใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่มอำเภอ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

โรงเรียนในกลุ่มอำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ไทรน้อย	19	379	79
2. บางบัวทอง	14	376	78
3. บางใหญ่	11	292	61
4. ปากเกร็ด	19	476	99
รวม	63	1,523	317

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีคิดเชิงปฏิกิริยา 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) บทบาทที่สมดุล 2) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ปัญหา 3) ความร่วมมือร่วมใจและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 4) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) การพัฒนาบุคคล

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

1. นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ หรือค่าดัชนี IOC รายละเอียดค่าดัชนี IOC มีดังนี้

หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1

หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าไม่แน่ใจถึงความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 0

หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1

สำหรับการพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่ จะพิจารณาจากค่าดัชนี IOC ที่มีมากกว่า 0.50 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วและปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 ราย แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ผลเท่ากับ 0.963

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
1. มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.33	0.59	มาก
2. ความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.34	0.59	มาก
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.32	0.61	มาก
4. วิธีคิดเชิงปฏิวัติ	4.31	0.63	มาก
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.34	0.61	มาก
ผลการวิเคราะห์รวม	4.33	0.61	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	SD	ระดับ
การทำงานเป็นทีมของครู			
1. บทบาทที่สมดุล	4.35	0.59	มาก
2. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ปัญหา	4.32	0.62	มาก
3. ความร่วมมือร่วมใจและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	4.28	0.62	มาก
4. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.26	0.63	มาก
5. การพัฒนาบุคคล	4.36	0.58	มาก
ผลการวิเคราะห์รวม	4.31	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.61$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.59$) และการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.61$) มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.59$) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X}=4.32$, $SD=0.61$) และวิธีคิดเชิงปฏิวัติ ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.63$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.61$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนาบุคคล ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.58$) บทบาทที่สมดุล ($\bar{X}=4.35$, $SD=0.59$) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.32$, $SD=0.62$) ความร่วมมือร่วมใจและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.62$) และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.63$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

อันดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig
1	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X ₃)	.224	.053	.297	4.220**	.000
2	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₅)	.172	.047	.244	3.636**	.000
3	ด้านมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X ₁)	.165	.048	.216	3.402**	.001
R=.69		R ² =.47	R ² _{adj} =.47	SE _{est} = .256	F=93.013**	α=1.889

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X₃) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₅) และด้านมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X₁) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ .47 (R²) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) มีค่าเท่ากับ .224, .172 และ .165 ตามลำดับ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าเท่ากับ .297, .244 และ .216 ตามลำดับ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_3 + b_2 X_5 + b_3 X_1$$

เมื่อ \hat{Y} คือ สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

α คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1 b_2 b_3$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$X_3 X_5 X_1$ คือ ตัวแปรพยากรณ์

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = 1.889 + .224 X_3 + .172 X_5 + .165 X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_1 Z_3 + \beta_2 Z_5 + \beta_3 Z_1$$

เมื่อ \hat{Z} คือ สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_3 Z_5 Z_1$ คือ ตัวแปรพยากรณ์

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = .297 Z_3 + .244 Z_5 + .216 Z_1$

อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 สามารถ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบมี ความสามารถในการกำหนดวิธีการทำงาน มีความสามารถในการสรุปข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดรูปแบบการบริหารงาน มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา ผู้บริหาร นำภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษามากำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน มีการ คาดหวัง และวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตมากำหนดทิศทางของสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์ ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในอนาคต มีการใช้ความคิดเชิงบูรณาการ และความคิดแบบองค์รวม เน้นหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจนนำไปสู่การจัดทำ แผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งใช้กลยุทธ์ในการควบคุมสมาชิกในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถจูงใจให้สมาชิก เกิดพลังร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กมล โสวาปี (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ภารพบ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนและ เข้าใจบทบาทของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในการ ปฏิบัติงาน ครูมีสติแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม มีความรับผิดชอบ รู้หน้าที่ และบทบาทความเป็นผู้นำในทีม มีทักษะในการขจัดปัญหาความขัดแย้ง นอกจากนี้ครูมีการ พัฒนาทักษะ ความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพ และบรรลุผล

สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจติยา ดากระบุตร (2554) ได้ศึกษาอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิสสา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรษา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การกำหนดวิสัยทัศน์ และมีความคิดความเข้าใจระดับสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 47 ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ใช้ความรู้ ทักษะความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริจินดา แจ่มแจ่ม (2560) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดหามาเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ

จุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้ นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยรัตน์ เมืองสง (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสถานะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทาง และการกระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 47 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้ 1) ด้านมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถด้านการคิดเชิงระบบ การมีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะในการแก้ปัญหา ใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูในสถานศึกษา 2) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในการคาดคะเนและการวางแผนกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายในเชิงรุก และผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจสร้างความตระหนักให้ครูในสถานศึกษาเห็นคุณค่าของเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการทบทวนวิสัยทัศน์ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิธีคิดเชิงปฏิกิริยามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานให้มีความทันสมัย มีการคิดเชิงบูรณาการ และมีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล โสวาปี. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เจติยา ดากระบุตร. (2554). **อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- เชวงศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2553). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- ฉัญญลักษณ์ เหล่าจันทร์. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำทางการศึกษากับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- พระอาทิตย์ ทองบุราณ. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์นักศึกษาวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 56. Online Journal of Education, 7(1): 23-61.**
- ภิญโญ มนูญศิลป์. (2551). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคณะกรรมการการศึกษาขั้น**

- พื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อีระพลและไซเท็กซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับ. (2550). **คู่มือการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน.** กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สิรินดา แจ่มแจ่ม. (2560). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- อริศชรา อุ่มสิน. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- DuBrin A. J. (2004). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills.** 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Johnson, G. and Scholes. K. (2003). **Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases.** 5th ed. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Woodcock, M. P., & Francis, L. D. (1994). **Organization development through team building.** Hants: Gower.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis.** 3rd ed. New York: Harper & Row.