



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง
The Relationship Between Administrators Strategic Leadership
and Teamworking of Staffs in Phatthalung Office
of Learning Encouragement

¹สุรีย์รัตน์ ณรินทร์ Sureerat Narin

²จรัส อติวิทยากรณ์ Jarus Atiwithayaporn

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Sureerat.nar012@hu.ac.th

Received February 28, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 103 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครื่องวัดและมอร์แกน และทำการเทียบสัดส่วนตามอำเภอที่ตั้ง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2) ผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน และด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การทำงานเป็นทีมของบุคลากร; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research aims to 1) to study the strategic leadership of educational administrators under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement, 2) to study the teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement, and 3) to study the relationship between strategic leadership and teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement. The sample group consists of 103 personnel from all 11 districts of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement who are working in the fiscal year 2023. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and the proportions were compared according to the district. The sample was then randomly selected using the simple random sampling method by drawing lots without replacement. The instruments used to collect data were questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) the strategic leadership and teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the ability to use various input factors to determine strategies, followed by the aspect of revolutionary thinking, and the aspect of high-level thinking and understanding. The aspect with the lowest mean score was the aspect of having expectations and creating opportunities for the future. 2) the teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement was at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was communication, followed by coordination and cooperation. The aspect with the lowest mean score was continuous improvement. 3) the strategic leadership of educational administrators was significantly positively correlated at a very high level with the teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement at a statistical significance level of .01.

Keywords: Strategic Leadership; Teamwork of Personnel; Office of Learning Encouragement



บทนำ

การศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง จึงได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและปรับองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการเป็นนักบริการไม่ว่าระดับใดก็ตามต้องตระหนักถึงหลักการหนึ่งว่าลักษณะของผู้นำที่แท้จริงจะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้า มีพลัง ก่อให้เกิดแรงศรัทธา ดึงดูดให้มีผู้ร่วมงานด้วย มีวินัยในตนเอง เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีอุปนิสัยปรับปรุงงานเป็นนิตยอย่างเป็นระบบ และมีคุณธรรม จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและการตัดสินใจต่างๆ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ปวงชน เสริมสร้างบรรยากาศให้แก่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขจัดปัญหาการไร้โอกาส และความไม่เสมอภาคทางการศึกษา สร้างความเข้มแข็งและมาตรฐานทางวิชาการโดยเสนอทางเลือกในการเรียนรู้ไว้หลากหลายสนองความต้องการของบุคคลและชุมชน เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ที่จะช่วยพัฒนาคนทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างครอบครัว ชุมชน และสังคม ถ้าพึงเฉพาะกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คงไม่สามารถจัดบริการการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงทุกพื้นที่ รวมทั้งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงจึงมีนโยบายกระจายการบริหารการศึกษาให้เข้าถึงประชาชนมากที่สุด จึงได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอขึ้นทั่วประเทศ ให้เป็นศูนย์รับผิดชอบจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ แทนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หาได้อย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (เนตรพัฒนา ยาวีราช

, 2550) การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารจัดการที่มีการวางแผนโดยมุ่งพิจารณา กำหนดทิศทาง ระยะเวลา วิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนในเชิงรุกหรือเชิงป้องกันปัญหาที่มุ่งเน้น สมรรถนะและการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มีทิศทางชัดเจน ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการมอง กว้าง โดยสามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เชื่อมโยงใน การทำงานสู่ความสำเร็จ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการมองไกลและมองลึกในการคาดคะเนอนาคต ข้างหน้าระยะสั้นและระยะยาวให้เห็นได้อย่างชัดเจน การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการพิจารณาในเชิง ยุทธศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางเลือกวิธีการทำงานให้สำเร็จอย่างชาญฉลาด กล้าแข่งขัน แสวงหา ความก้าวหน้ารู้เท่าทันสถานการณ์ (ทรรคนะ บุญขวัญ, 2549)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความ เจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำ เชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารจัดการแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุม การกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างสถานศึกษา วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการ ร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์กร หรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2550) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้น ตามแนวคิดของดูบริน กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มา กำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Dubrin, 2004) แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกล ยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำ รุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการ พัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) ดังนั้น การบริหารองค์การ ยุคใหม่จึงจำเป็นต้องนำเอากลยุทธ์และเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อ เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์การจึงเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็น หลัก เพราะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (สุนันทา เลาहनันทน์, 2549)



ในปัจจุบันทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันที่ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม โดยมีการประสานงานและวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกันในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น (Romig, 1996)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมประกวดสินค้าผลิตภัณฑ์ กศน.ฟรีเมียม กิจกรรม To be number one กิจกรรมกีฬา สกร.เกมส์ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง กิจกรรมอื่นๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริงๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ดีนั้น จะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงหรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 139 คน 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 103 คน และทำการเทียบสัดส่วนตามอำเภอที่ตั้ง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และมีน้ำหนักของระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคะแนนตั้งแต่ 1-5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่ 1-5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ทั้ง 11 อำเภอ ในจังหวัดพัทลุง เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 3) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติดังนี้ 1.1 ค่าความถี่ (Frequency) 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)



4.2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวม

(n=103)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.459	0.530	มาก	3
2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.506	0.529	มาก	1
3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.386	0.557	มาก	5
4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.463	0.518	มาก	2
5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.443	0.569	มาก	4
รวม	4.451	0.507	มาก	

จากตารางที่ 1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.451, S.D. = 0.507) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.506, S.D. = 0.509) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.463, S.D. = 0.518) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.459, S.D. = 0.530) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.443, S.D. = 0.569) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.386, S.D. = 0.557) ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวม

(n=103)

ระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.558	0.554	มากที่สุด	1
2	ด้านการร่วมมือ	4.528	0.599	มากที่สุด	3
3	ด้านการประสานงาน	4.532	0.541	มากที่สุด	2
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.508	0.564	มาก	4
5	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.498	0.560	มาก	5
รวม		4.525	0.523	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ มีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.525$, S.D. = 0.523) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.558$, S.D. = 0.554) ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.532$, S.D. = 0.541) ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.528$, S.D. = 0.599) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.508$, S.D. = 0.564) และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.498$, S.D. = 0.560) ตามลำดับวัตถุประสงค์ที่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวม

(n=103)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง					รวม
	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการร่วมมือ	ด้านการประสานงาน	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	0.799**	0.812**	0.770**	0.798**	0.641**	0.824**
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	0.821**	0.806**	0.813**	0.847**	0.733**	0.867**
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	0.817**	0.786**	0.808**	0.838**	0.643**	0.839**



ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	0.808**	0.817**	0.787**	0.832**	0.658**	0.841**
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.854**	0.877**	0.856**	0.910**	0.735**	0.913**
รวม	0.874**	0.874**	0.861**	0.901**	0.727**	0.913**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.824, 0.839, 0.841, 0.867 และ 0.913 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตน์ เปี่ยมศิริ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุรัตน์ เปี่ยมศิริ, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ รัตน์ เสือจอย ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรีอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วิรัตน์รัตน์ เสือจอย, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างระบบการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ พัฒนาออกแบบงานที่สร้างสรรค์มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิ พหุพันธ์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี อยู่ในระดับมากที่สุด (ญาณิ พหุพันธ์, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.913 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติมีระบบและกลไกการถ่ายทอดนโยบายที่กำหนดไว้สู่บุคลากรผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรทราบทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อบ่มงูสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของญานินี พหุพันธ์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 (ญานินี พหุพันธ์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ที่มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตและมีวิธีการคิดเชิงปฏิบัติตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนประกอบด้วย



ภาพประกอบ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์



1. ผู้นำทีมที่มีความคิด ความเข้าใจระดับสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติมีความสามารถคิดเชิงระบบจำแนกงานต่างๆ จัดระบบงานที่มีความเกี่ยวข้องกันหรืองานที่เป็นอิสระต่อกัน มีการนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เลือกข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างดีจัดระบบโครงสร้างงานได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดทาบคลากร หรือครูที่มีทักษะมีไหวพริบในการปฏิบัติงานมีอายุงานมีประสบการณ์มาบรรจุในตำแหน่งที่สูงมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดทิศทางอนาคตของสถานศึกษาได้

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการใช้ความคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณในการกำหนดอนาคตในทางปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมร่วมกับครูและบุคลากรฝ่ายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรวบรวมข้อมูล ผลของการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้ว ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นต่างๆ นำมาเป็นข้อมูล ในการกำหนดแผนงาน โครงการใหม่ๆ ในปัจจุบัน ทั้งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

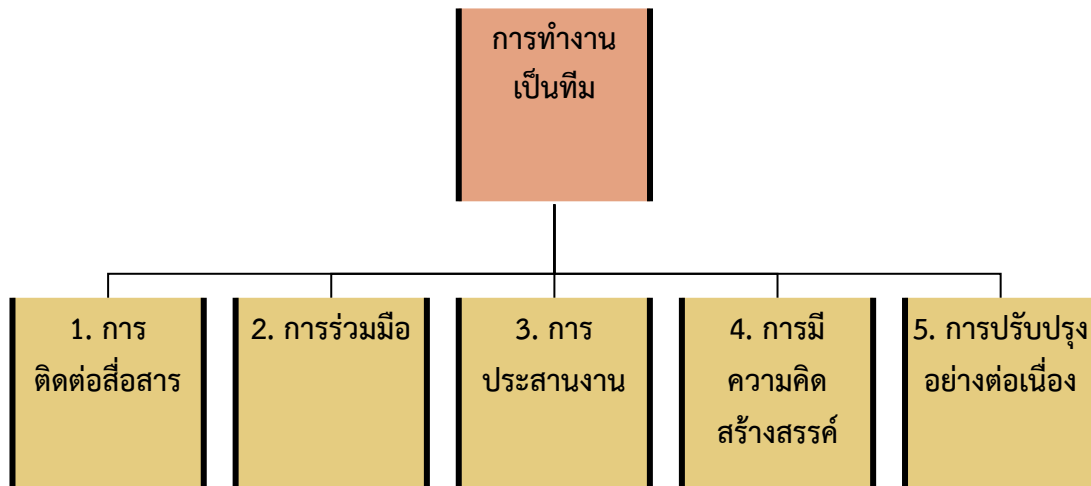
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการพยากรณ์หรือมองภาพของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างแม่นยำมองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของอนาคตที่จะมาถึงได้ ทำให้สามารถเตรียมการวางแผนรองรับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะมาถึงได้เป็นอย่างดีทำให้สามารถกำหนดทิศทางความเป็นไปได้แห่งเป้าหมายในอนาคตร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่มีความกล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลงทั้งระบบภายในสถานศึกษา ได้แก่ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร เปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติตัวบุคคลกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงวิสัยทัศน์ นโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยใช้แนวคิดแบบใหม่ที่สามารถยืดหยุ่นได้

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่สามารถบอกความต้องการในอนาคตทั้งระยะยาวและสั้น สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับเพื่อนๆ ในการร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มที่ โดยสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่สู่การปฏิบัติได้ มีการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ โดยไม่เจาะจง แต่สอดคล้องความต้องการของประสิทธิผลที่นำไปสู่อนาคตได้มีความสามารถในการเผชิญความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับสถานการณ์ต่างๆ ในอนาคต ผลการดำเนินงานทำให้ครูทุกคนพึงพอใจในคุณภาพชีวิต คุณภาพของงาน มีความสุขกับความสำเร็จ และความพยายาม สถานศึกษาได้รับผลทางบวกด้านประสิทธิภาพขององค์กร

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

อย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันส่งผลต่อความสำเร็จที่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การทำงานเป็นทีม

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการประสานงานกันระหว่างกลุ่มในการปฏิบัติงาน ร่วมกันศึกษาปัญหาพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขได้ทันเวลา คณะครูมีอิสระในการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างอิสระ เพื่อนครูมีโอกาสในการระดมความคิด เพื่อทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนางานและองค์กร

2. การร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคณะครูให้ความช่วยเหลือ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อนครูมีส่วนร่วมคิดร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การประสานงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการจัดประชุมคณะครูร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อร่วมกันกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กำหนดครูผู้รับผิดชอบงานตามความถนัด และความสามารถ พร้อมทั้งแสดงภาระงานที่ชัดเจน มีการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ประโยชน์และประสิทธิผลของงานทุกงานไว้อย่างชัดเจน ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร จะดูแล ประสานงาน อำนวยความสะดวก สร้างกลไกและกำกับติดตาม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ในการสร้างสัมพันธภาพ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว



และสามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ มาปรับปรุงการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้มากขึ้น

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการนำกระบวนการทำงานมาแก้ไขให้เหมาะสม มีการพัฒนางาน ได้แก่ จัดระบบเวลาการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงคุณภาพงานอยู่เสมอ มีการนำข้อบกพร่องข้อที่ควรพัฒนามาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาทางแก้ไข ทำให้เพื่อนครูได้รับการพัฒนามาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาทางแก้ไข ทำให้เพื่อนครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.913 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ควรมีการคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ต้องมีการเตรียมการวางแผนรองรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอและนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ออกแบบการปฏิบัติงานที่จะทำให้บุคลากรติดต่อสื่อสารกันเพื่อสัมพันธ์อันดีต่อกันซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นและเกิดทีมงานที่มีคุณภาพต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการติดต่อสื่อสารโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อลดช่องว่างของการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับนักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและเกิดความผ่อนคลายเมื่อปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามแผนที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุงเท่านั้น ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในประเด็นอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำร่วมสมัย ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุง

2.2 การศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุง โดยผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2.3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประเด็นอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ญาณินี พหุพันธ์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มสมุทรคีรี”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ทรงชนะ บุญขวัญ. (2549). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000006000.pdf>
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดำเนินการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน”. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings practice and skills*. (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.



- Romig, D. A. (1996). *Break Through Teamwork: Outstanding Result using Structured Teamwork*. Chicago, IL: Irwin.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.

