



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วิทวัส พิลาชัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI NONGBUA LAMPHU



WITHAWAT PILACHAI

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	วิวัฒน์ พิลาชัย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชมนพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	วิทวัส พิลาชัย
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน ซึ่งได้มา โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น 0.906 ส่วนด้านความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความเชื่อมั่น 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.483$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดกลยุทธ์ และด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดยภาพรวม และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.998 + 0.509(x_3) + -0.132(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.566(x_3) + -0.136(x_4)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงาน



ABSTRACT

Thesis Topic	STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING WORKPLACE HAPPINESS OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI NONGBUA LAMPHU
Student's Name	WITHAWAT PILACHAI
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Associate Professor Boonchuay Sirikase

The purposes of this research were to study 1) study level of strategic leadership of administrators of school under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lam Phu, 2) study the level of the workplace happiness of teachers in schools under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lamphu , 3) The relationship between the strategic leadership of administrators and the workplace happiness of teachers in schools under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lamphu, and 4) to investigate relationship between the strategic leadership of administrators affecting workplace happiness of teachers in schools under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lamphu, The samples were 322 administrators and teachers who was working in academic year 2026. The participants were selected using multi-stage sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The part of strategic leadership of administrators obtained the validity index between reliability index was at 0.906, whereas the workplace happiness of teachers in schools internal quality assurance reliability index was at 0.965. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis using Stepwise for identify the level of significance the predictive power.

The results of the study revealed as follows:

1. The Strategic leadership of administrators under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lam Phu, both overall and individual aspects, was at the highest level,

2. The level of the workplace happiness of teachers in schools under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lam Phu, both overall and individual aspects, was at the highest level,

3. The Strategic leadership of administrators and workplace happiness of teachers in schools internal quality assurance under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lam Phu, had a medium positive correlation ($r_{XY} = 0.483$) at the statistically significant level of .01,

4. Strategic leadership of administrators Strategy Determination and Anticipating and Creating Opportunities for the Future affecting to workplace happiness of teachers in schools internal quality assurance under the secondary educational service area office Loei Nong Bua Lam Phu, both overall and since there was a positive correlation, it was possible to create a forecast equation with 26.80 % accuracy at the statistically significant level of .01 the one above equation is written as follows.

Equation in raw score.

$$\hat{Y} = 2.998 + 0.509(x_3) + -0.132(x_4)$$

The forecast of the variance.

$$\hat{Z} = -0.566(x_3) + -0.136(x_4)$$

Keywords: Leadership, Strategy, Strategic Leadership, administrators, Workplace Happiness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอย กระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็น พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และ ให้ คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. ชิชณพงศ์ ศรจันทร์ ดร.กรรณิกา ไวโสภาน นายจักรพงษ์ แกลงกันท์ นายติเรก ศรีโยธา และนางสาวมยุรี ยลสุข ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายังเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และ ให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่อง บูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้ สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี

วิฑวัส พิลาชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	11
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	12
1.4 สมมติฐานการวิจัย	12
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
1.6 ขอบเขตการวิจัย	12
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	14
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	18
2.1.1 ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	18
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	24
2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	26
2.1.4 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	34
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	38
2.2.1 ความหมายของความสุขและความสุขในการทำงาน	38
2.2.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน	42
2.2.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	42
2.2.4 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน	48

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	50
2.3.1 สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	50
2.3.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขต.....	53
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	54
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	70
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน.....	80
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน.....	84
4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน.....	88
บทที่ 5 บทเนื้อหาเฉพาะของหัวเรื่อง.....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	96
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	122

ภาคผนวก ค.....	128
ภาคผนวก ง.....	128
ภาคผนวก จ.....	128
ภาคผนวก ฉ.....	136
ภาคผนวก ช.....	128
ภาคผนวก ซ.....	152
ประวัติผู้เขียน.....	170



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	33
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน	47
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	69
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โดยภาพรวมและรายด้าน	76
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ด้านการมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) โดยภาพรวมและรายข้อ	76
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_2) โดยภาพรวมและรายข้อ	77
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (x_3) โดยภาพรวมและรายข้อ	78
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต(x_4) โดยภาพรวมและรายข้อ	79
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยภาพรวมและรายด้าน	80
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1) โดยภาพรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2) โดยภาพรวมและรายข้อ	82
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3) โดยภาพรวมและรายข้อ	83
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4) โดยภาพรวมและรายข้อ	83
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	84

ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1).....	85
ตารางที่ 4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2).....	86
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3).....	87
ตารางที่ 4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)	88
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวม.....	89
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1).....	89
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2).....	90
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนด้านการได้รับการยอมรับ (y_3).....	91
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)	92

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Dubrin (2018).....	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทการศึกษาของโลกในปัจจุบันนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเนื่องจากมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโรคโควิด-19 การศึกษาโรคโควิด-19 (COVID-19) ถูกพบครั้งแรกในอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน โดยพบหลักฐานการแพร่จากคนสู่คน ต่อมา มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นในกลางเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 และได้พบผู้ป่วยยืนยันในหลายประเทศทั่วโลก จนเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โรค COVID-19 เป็นการระบาดใหญ่ (Pandemic) ที่มีจำนวนผู้ป่วย และผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อย่างรวดเร็ว อัตราการเสียชีวิตจากโรคประมาณร้อยละ 4.60 อาการที่พบบ่อยที่สุดของโรค COVID-19 คือ มีไข้ อ่อนเพลีย และมีอาการไอแห้ง ผู้ป่วยบางรายอาจมีอาการปวดเมื่อย คัดจมูก น้ำมูกไหล เจ็บคอหรือท้องเสีย อาการเหล่านี้มักจะไม่รุนแรง แต่มีรายงานว่าประมาณ 1 ใน 6 คนที่ได้รับเชื้อโรค COVID-19 ป่วยหนักและหายใจลำบาก โดยกลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ และผู้ที่มีโรคประจำตัวเช่นโรคหัวใจ โรคเบาหวาน ระยะพักตัวของโรค (ตั้งแต่สัมผัสกับไวรัสจนมีการแสดงอาการ) อยู่ระหว่าง 2-14 วัน สถานการณ์ของผู้ติดเชื้อทั่วโลก ณ วันที่ 21 เมษายน 2563 พบว่ามีผู้ติดเชื้อที่ยืนยันแล้วทั้งสิ้น 2,503,385 ราย เสียชีวิต 171,796 ราย ส่วนสถานการณ์ของโรค COVID-19 ในประเทศไทย พบว่ามีผู้ติดเชื้อที่ยืนยันแล้วทั้งสิ้น 2,811 ราย เสียชีวิตรวม 48 ราย รักษาหาย 2,108 ราย ประมาณร้อยละ 50 ของผู้ติดเชื้อกลุ่มนี้มีความเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่ไม่เปิดเผยประวัติเสี่ยงต่อการสัมผัสเชื้อ COVID-19 จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามมาตรการในการลดการระบาดของโรค COVID-19 การระบาดของโรค COVID-19 ที่เกิดขึ้นได้สร้างความวิตกกังวลและความเครียดให้กับคนทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยด้วย โดยมีความเครียดและความกังวลที่เกิดจากสาเหตุและมาตรการต่าง ๆ เช่น การกักตัวติดเชื้อ ความกังวลจากมาตรการปิดประเทศ (Lock down) เป็นต้น การรับรู้ถึงความเสี่ยงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะเตรียมการในการป้องกันตนเองจากโรค COVID-19 ซึ่งเมื่อมีรับรู้ความเสี่ยงที่ดี จะส่งผลให้มีการป้องกันตนเอง ช่วยลดความวิตกกังวลและความเครียดได้ การรับรู้ความเสี่ยงจะช่วยให้การกำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้ การรับรู้ภาวะความเสี่ยงด้านสุขภาพเป็นความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสุขภาพของตนเองในแต่ละเวลา การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพเพื่อให้ช่วยป้องกันโรคนั้น ทฤษฎีการรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพเป็นทฤษฎีที่

ใช้ในการอธิบายและทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรค โดยการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมสุขภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงจากการเป็นโรค จะต้องมีความเชื่อหรือรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรค และรู้ว่าโรคนั้นมีความรุนแรงและมีผลกระทบ หลายอย่าง และการ มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมจะเกิดผลดีในการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือช่วยลดความรุนแรงของโรคโดยไม่มีอุปสรรคต่อการปฏิบัติ ซึ่งหากคนมีการรับรู้โอกาสเสี่ยงและความรุนแรงของโรค COVID-19 จะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการป้องกันตนเอง ช่วยป้องกันโรค COVID-19 ได้ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และได้ปฏิบัติตามมาตรการการควบคุมและป้องกันโรคอย่างเคร่งครัด เช่น มีการให้คำแนะนำและกักตัวกรณีหลังเดินทางมาจากพื้นที่ที่มีการระบาด ภายใน 14 วัน และมีอาการใช้ร่วมกับไอ จาม มีน้ำมูก เจ็บคอ หอบเหนื่อยให้ใส่หน้ากากอนามัย การทำความสะอาดพื้นที่ที่นักศึกษาใช้ร่วมกัน รวมถึงการปิดสถานศึกษาเป็นต้น แต่คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ยังไม่มีการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการป้องกันและลดความเครียดให้กับนักศึกษาผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดต่อการระบาดของโรค COVID-19 (กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์ และคณะ. 2563; น.138)

และในปัจจุบันนี้ประเทศไทยได้พัฒนาไปสู่ยุคของประเทศไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งเป็นโมเดลในการพัฒนาประเทศจากประเทศไทยเป็นประเทศ “กำลังพัฒนา” ไปสู่ “ประเทศพัฒนาแล้ว” โดยการเน้นเรื่องของการพัฒนาในด้านต่างๆของประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่ผนวกเข้ากับด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม หรือแม้แต่ด้านการศึกษา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในช่วงปี 2563 – 2565 ซึ่งเป็นช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รุนแรงในประเทศไทย (และปัจจุบัน 2568 ยังมีการแพร่ระบาดอยู่) ทำให้หน่วยงานและบุคลากรทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบทั้งทางสุขภาพกายและทางสุขภาพจิต เนื่องจากไวรัสส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายโดยตรงและจำเป็นต้องได้ทำการรักษาตัวอย่างน้อยเป็นเวลา 14 วัน ซึ่งทำให้ได้รับผลกระทบต่อการทำงาน และการได้รับค่าตอบแทนค่าจ้าง จึงส่งผลต่อสุขภาพจิต ทำให้เกิดความเครียด ความเศร้า ความหม่นหมองในชีวิต ดังบทความ

ระบบการจัดการศึกษาของประเทศไทยมีการเผชิญกับบริบทการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูปด้านการศึกษา ทั้งการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ดิจิทัล ที่ส่งผลโดยตรงต่อแนว

การจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้การเรียนการสอนในโรงเรียน รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โรคโควิด-19) ได้ทำให้เห็นถึงความ จำเป็นที่โรงเรียนจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการกับความเสียดังกล่าว โดยการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ รวมถึงการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง สังคม และหน่วยงานทางการศึกษา

ครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในระบบการศึกษา ถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อน คุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม บุคลากรครูไทยในปัจจุบัน ไม่ได้มีภาระหน้าที่ในการทำงานเพียงแค่การจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวในโรงเรียน แต่หาก ยังต้องรับผิดชอบภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น ภาระงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนที่ นอกเหนือจากงานสอน งานเอกสาร งานกิจกรรมของสถานศึกษา งานตามนโยบายของสำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานตามนโยบายของผู้บริหาร ทำให้เกิดความตึงเครียด ภาวะหมดไฟ หมด กำลังใจ รวมไปถึงความเหนื่อยล้าทางกาย ทางจิตใจและทางอารมณ์ ซึ่งส่งผลไปสู่การจัดการเรียน การสอนของครู ตลอดจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในระยะยาวของครู

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาษาอังกฤษคือ Strategic Leadership เป็นแนวคิดที่ได้รับความ สนใจอย่างแพร่หลายในวงการการบริหารการศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เนื่องจากเป็น รูปแบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานทั้งความสามารถในการคิดเชิงระบบ การกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคต รวมไปถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรใน บริบทของสถานศึกษา และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ Johnson & Scholes (2003) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ในการ พัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบของการวางแผน กลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมา จากความเปราะบางขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต และ Daft (2005) ยังได้ให้ความหมาย เพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการ มองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อ เกิดความได้เปรียบการแข่งขัน สอดคล้องกับความเห็นของ สุทธิพงษ์ อันทราบุตร (2563) ที่ได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการ มองเห็นอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งนี้

สถานการณ์รวมทั้งมีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน นำกลยุทธ์ไปใช้ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา และยังมีของ รัชวิน โปรงสูงเนิน (2563) ที่ได้ระบุไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึงความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคลของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งแสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตแบบภาพรวม เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความสนใจในสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อ การกำหนดกลยุทธ์ มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เมื่อมีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย มีการเปลี่ยนแปลงและได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมานั้นล้วนมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความรู้สึกมีคุณค่า ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงานของคุณ

ความสุขในการทำงานของครุ นั้นเป็นสภาวะจิตใจที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในงานและหน่วยงาน การกิจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดัง นิภาพร หาญยิ่ง (2565) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพอใจได้กระทำในสิ่งที่ตนรักชอบ รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้น และยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนรัก ยินดีกับความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาจากงานที่ตนได้ลงมือทำ และยังมี นูร์ปาชียะห์ กูนา (2562) ที่ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานเพิ่มเติมว่า ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560) ที่ได้เพิ่มเติมความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของความสุขในการทำงานเพิ่มเติมจาก ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ที่ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการ

ทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ วรารัตน์ ทองถาวร (2556) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สุภณัฐ โอ่งวัลย์ (2554) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือชื่นชอบ รัก และศรัทธาที่ได้รับจากการทำงานนั้น โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน เพิ่มเติมจาก พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของกรที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวกรับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผู้พัวพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ทำหาย มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

จากศึกษาทั้งบริบทการจัดการเรียนการสอนของศึกษาของไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามปรากฏดังนี้

1. สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.1 สภาพข้อมูลทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1) ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้าน

พากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0-4287-0409 โทรสาร 042870410 เว็บไซต์ <http://www.sesao19.go.th> อีเมล work@sesao19.go.th จัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน

1.2 ประวัติ

เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยานุชณะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสพยานุชณะ ศธ เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

- 1) ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ขหน้าสพม.19)
- 2) ศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โทรศัพท์ 042870409 ต่อ 21
- 3) ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัด หนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945
- 4) ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียนศรี สงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัด เลย

1.3 ความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้ กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแล และประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่ รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2) โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9) กลุ่มกฎหมายและคดี

10) หน่วยตรวจสอบภายใน

3) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านวิชาการ

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2. คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.1 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน

2.2 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากลและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3) สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

6) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

2.3 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะ ที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.4 ค่านิยมองค์กร : รัฐคน รุ่งงาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

2.5 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์)

แหล่งที่มา: <http://www.sesao19.go.th>)

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในบริบทของครูไทยและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีครูจำนวนมากมีความพึงพอใจในการทำงานลดลงและมีความเครียดจากการทำงานที่สะสม ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป การขาดแคลนทรัพยากรในการสอน ความไม่ชัดเจนในนโยบาย การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ รายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และผลการสำรวจจากองค์กรต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าครูไทยใช้เวลาทำงานนอกห้องเรียนมากกว่าการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้ครูรู้สึกท้อแท้จากวิชาชีพและลดทอนความสุขในการทำงานลงอย่างเห็นได้ชัด แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานของครูอยู่บ้าง แต่งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในบริบทของโรงเรียนไทยยังมีจำนวนน้อยและไม่ครอบคลุมในเชิงองค์รวม ช่องว่างทางองค์ความรู้นี้จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นสุขภาวะของครู และการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู" โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูอยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่อย่างไร

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4 สมมติฐานการวิจัย

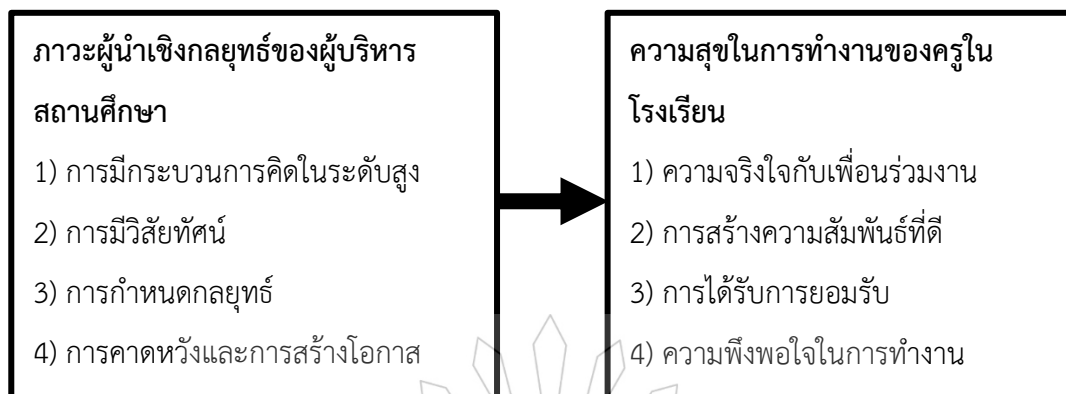
1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4.2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีของนักวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสามารถเลือกตัวแปรพยากรณ์ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 1) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (High Level of Thinking Process) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Determination) และ 4) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating Opportunities for the Future) และตัวแปรเกณฑ์ในเรื่องความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่ผู้วิจัยสามารถเลือกตัวแปรเกณฑ์ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน 2) การสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดี 3) การได้รับการยอมรับ และ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยมีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

1.6.1.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เป็นตัวแปรเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 3) การได้รับการยอมรับ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,192 คน (ที่มาระบบบริการข้อมูล Big Data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน

1.6.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.6.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด องค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการจำนวน 12 คน/งาน ดังนี้ นันทิยา คงเมือง (2565), สุทธิพร สาโคตร (2564), ลลลทริมา วาปีทะ (2563), พิษณุ สมจิตร (2563), วัชรพงษ์ สำราญรมณ์ (2561), ชาฝันะ แอหล้ง (2561), เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565), สุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563), Schoemaker, Krupp & Howland (2013), DuBrin (2006/2018), Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) และ Gerras (2010) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง
- 2) การมีวิสัยทัศน์
- 3) การกำหนดกลยุทธ์
- 4) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

1.6.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด องค์ประกอบและงานวิจัยของนักวิชาการ จำนวน 9 คน/งาน ดังนี้ นิภาพร หาญยิ่ง (2565), ธีราภรณ์ พันหลอมโสม (2559), ลีตินันท์ เขียวนิล (2554), สหธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564), Diener (2000/2003), Manion (2003), Jones (2011), Ben-Shahar (2007) และ Kjerulf (2007) สรุปได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน
- 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- 3) การได้รับการยอมรับ
- 4) ความพึงพอใจในการทำงาน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ที่มีบทบาทสำคัญ มีอิทธิพล และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับหรือไว้วางใจ อาจมาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง มีอำนาจในการชักจูงหรือชี้นำ แสดง

ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

1.7.2 ภาวะผู้นำ หมายความว่า กระบวนการพฤติกรรมหรือความสามารถที่ผู้ที่เป็นผู้นำใช้ความสามารถเฉพาะตัวด้วยความเป็นศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้น รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้ที่เป็นผู้นำอย่างเต็มใจและพึงพอใจตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.7.3 กลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานและการกำหนดทิศทางตามเป้าหมาย โดยการนำเอาทรัพยากรมาบริหารจัดการเพื่อให้เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจหรือภาระกิจที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.7.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้ที่เป็นผู้นำในการใช้อำนาจและความคิดอย่างละเอียดถี่ถ้วนในการโน้มน้าวใจในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน ทันสมัย โดยการมองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง มองเป้าหมายและการดำเนินการแบบเป็นภาพองค์รวม มีทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมที่กำหนดไว้

1.7.4.1 การมีกระบวนการคิดในระดับสูง คือความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล สามารถสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล สามารถประเมินผลและสรุปข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่เข้าใจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผน สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่ สามารถแก้ปัญหาด้วยทักษะและไหวพริบ สามารถพิจารณา คิดทบทวนก่อนการตัดสินใจ สามารถสร้างความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่เข้าด้วยกันได้ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน สามารถประมวลผลข้อมูล และคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน

1.7.4.2 การมีวิสัยทัศน์ คือ การมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร การกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานขององค์กร สามารถคิดวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร สามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ให้ไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

1.7.4.3 การกำหนดกลยุทธ์ คือ เป็นความสามารถในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การบริหารงานที่เน้นกระบวนการ มีองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงาน รวมไปถึง

พฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารที่สามารถรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีการใช้เครื่องมือและเทคนิคในการวางแผน วิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต กำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับองค์กร จัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์

1.7.4.4 การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต คือ ความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา ความสามารถในการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้ ความสามารถในการหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ

1.7.5 ความสุข หมายถึง สถานภาพของจิตใจรับรู้ถึงการที่ไม่ได้รับผลกระทบทางลบต่างๆ จากทั้งปัจจัยภายนอก เช่น สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายใน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเครียด ความฟุ้งซ่าน ความไม่เกิดสมาธิ ความกลัวจากการขาดประสบการณ์ และความประหม่า จึงทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นในจิตใจ เกิดความเป็นอิสระทางความคิด ความผ่อนคลาย ความโปร่งโล่ง ความรู้สึกสบายใจ ความปีติยินดี ความปลื้มปิติ และมีความสุขในจิตใจ

1.7.6 ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลหนึ่งๆ ที่ได้รับจากการทำหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ภาระงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจที่ทำให้เกิดความขุ่นข้องใจหรือความเครียด แต่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอิสระในจิตใจ รู้สึกอิมเมม โปร่งโล่ง ยินดี สบายจิตใจในการทำหน้าที่หรือภาระงานที่ตนได้รับมอบหมาย และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของภาระงานและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

1.7.6.1 ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน คือ การที่เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงาน การทำงานเป็นทีม สนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ จริงใจ และความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน โดยไม่มีการปิดบัง หลอกลวง หรือหวังผลประโยชน์ส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งคำพูดและการกระทำ มีเจตนาที่ดีต่อกัน ไม่อิจฉา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลัง

1.7.6.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี คือ การติดต่อสื่อสารแบบตรงไปตรงมา การให้ความร่วมมือในการทำงานต่อส่วนรวม การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือ และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ การลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือเพื่อนำการดำเนินงานอย่างราบรื่น

1.7.6.3 การได้รับการยอมรับ คือ การรับรู้ตนเองว่าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อร่วมงาน การที่เพื่อร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของตน การได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.7.6.4 ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ความชอบใจ เต็มใจ ความถูกใจ ภูมิใจ ความยินดีในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานของคุณคนนั้น ซึ่งเป็นงานที่ตนรักและพึงพอใจ พร้อมกับการที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการกระตุ้นจิตใจในการทำงาน จนทำให้งานประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและต่อองค์กร

1.7.7 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.8 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.9 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7.10 ครู หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและบริหารการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่ง ครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) ทราบองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาของตนเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์สูงสุด

2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถนำข้อมูลผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.1 ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.4 องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของความสุข และความสุขในการทำงาน

2.2.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

2.2.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.1 สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.1 ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.1.1 ความหมายของผู้นำ (Leader)

ผู้นำ เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นบทบาทหลักขององค์กรซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กร

เป็นไปอย่างราบรื่น เรียบร้อยและประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ณัชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และเป็นบุคคลที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในองค์กรเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงสามารถชักจูงใจ และนำพาบุคคลในองค์กรประสบความสำเร็จ ก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รัฐชนา เชื้อนขันธ (2565, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกหรือการยกย่องจากกลุ่ม โดยเป็นผู้มีความรู้ มีอิทธิพล สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง จะมีอิทธิพลทางความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร สามารถจูงใจชักนำหรือชี้นำให้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มได้สำเร็จ

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการนำผู้อื่นหรือกลุ่ม ซึ่งอาจได้มาทั้งจากการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการมอบหมาย โดยเป็คนที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ในการปฏิบัติงานหรือนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

DuBrin (2004 อ้างถึงใน เหมือนฝัน นันทิกุล, 2562, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาท แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิด ความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Halpin (2001 อ้างถึงใน รัฐชนา เชื้อนขันธ, 2565, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 อย่างดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

ความหมายดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ที่มีบทบาทสำคัญ มีอิทธิพล และเป็นผู้

ได้รับการยอมรับหรือไว้วางใจ อาจมาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง มีอำนาจในการชักจูงหรือชี้นำ แสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

2.1.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติหนึ่งและสิ่งที่เป็นผู้นำในองค์กรทั้งมี เพื่อที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ณัชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีของตนกระตุ้น จูงใจ ผลักดัน ชี้แนะและชี้นำให้บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับซึ่งกันและกัน และมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม เพื่อไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่ม

รัฐชนา เชื้อนขันธุ์ (2565, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถในการนำหรือนำมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสาน คุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

สายธาร อินทร์ตา (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมหรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่สามารถใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าว จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคล ที่มีกระบวนการในการบริหารหรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมาย รูปแบบในการบริหารและดำเนินงานในการพัฒนาองค์กร ฝึคนิสัยการสร้งแรงจูงใจ กระตุกหรือชักจูงให้สมาชิกมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนขององค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สุทธิพร สาโคตร (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริงๆที่ตนเองมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่ม ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

KMLeadership (2558, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้ว กระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม

คมกฤษ พรหมฉิน (2560 อ้างถึงใน รัฐชนา เชื้อนชนันท์, 2565, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์ก่อนมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกลมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Ireland and Hitt (1999 อ้างถึงใน นันทิยา คงเมือง, 2565, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามสำหรับการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพาบุคคลอื่นให้มาร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายความว่า กระบวนการพฤติกรรมหรือความสามารถที่ผู้ที่เป็นผู้นำใช้ความสามารถเฉพาะตัวด้วยความเป็นศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้น รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้ที่เป็นผู้นำอย่างเต็มใจและพึงพอใจตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.1.3 ความหมายของกลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ (Strategy) เปรียบเหมือนแผนที่หรือรูปแบบที่ใช้ในการเดินทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่ากลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ณัชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติ

หรือแผนงานที่ดี มีลักษณะเป็นขั้นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานที่เป็แนวทางในการบริหารทรัพยากร เป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายภารกิจขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเป็ไปตามมาตรฐานที่กำหนด

รัชวิน โปรงสูงเนิน (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้้องค์กรดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจนตามขอบข่ายที่ได้วางแผนเอาไว้โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานเป็นสำคัญ ปัจจุบันมีการนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารองค์กรทั้งในองค์กรขนาดเล็ก และองค์กรขนาดใหญ่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุมแผนการดำเนินงาน การใช้กลยุทธ์จึงเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กลยุทธ์ หมายถึงแนวทางในการปฏิบัติในการจัดสรรทรัพยากรวิธีการดำเนินการในองค์กรรวมถึงแผนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามพันธกิจ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามระยะเวลา

Daft (2005 อ้างถึงใน ณัชชา อุตสาหะ, 2566, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรมาจัดสรรแบ่งปันเพื่อนำไปสู่กิจกรรมที่สามารถรับมือกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Fidler (2002 อ้างถึงใน นันทิยา คงเมือง, 2565, หน้า 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คำจำกัดความของกลยุทธ์ (Strategy) ว่าเป็นทิศทางและขอบข่ายขององค์กรในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นความสำเร็จหรือเป็นประโยชน์ต่อขอบข่ายของการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ตรงตามความต้องการของตลาด และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากความหมายข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานและการกำหนดทิศทางตามเป้าหมาย โดยการนำเอาทรัพยากรมาบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจหรือภาระกิจที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหนึ่งในคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถนำเอาหลักการไปใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ณัชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพล อำนาจ บุคคลในองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (ends) และวิธีการ (means) เป็นสถานะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกลโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางขององค์กร เป็นกระบวนการในการบริหารงานและกิจกรรมต่างๆอย่างเป็นระบบอย่างเป็นแบบแผน เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งจะตระหนักถึงการวางแผนนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมดูแลของผู้นำที่เป็นสำคัญ รั ญ ชนา เชื้อนชั้น (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลักสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

สายธาร อินทร์ตา (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก มีความสามารถในการมองอนาคต มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อจูงใจให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการมองเป้าหมายในอนาคตแล้วนำมากำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ศศิธร ยงยุทธ (2565, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆโดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้

องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ส่งผลต่อที่ดำเนินการตามกระบวนการบริหารภายใต้การคำนึงถึงภารกิจของสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ฝึกระบวนกรคิดระดับสูงในการคาดการณ์ และการมีมุมมองระยะยาวผนวกศาสตร์และศิลป์เพื่อใช้กระบวนการสร้างสรรค์แรงบันดาลใจให้แกบุคคลากรที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สุทธิพร สาโคตร

(2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีรูปแบบการดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

รัชวิน โปรงสูงเนิน (2563, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคลของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งแสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตแบบภาพรวม เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความสนใจในสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์ มีความยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เมื่อมีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย มีการเปลี่ยนแปลงและได้เปรียบทางการแข่งขันมากขึ้น

สุทธิพงษ์ อันทรบุดร (2563, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถในการมองเห็นอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทันสถานการณ์รวมทั้งมีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน นำกลยุทธ์ไปใช้ ควบคุมและประเมินกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

Daft (2005 อ้างถึงใน รัฐชนา เชื้อนขันธ, 2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองเห็นอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดความได้เปรียบการแข่งขัน

Johnson & Scholes (2003 อ้างถึงใน นันทิยา คงเมือง, 2565, หน้า 37 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์การและวัฒนธรรมขององค์การในอดีต ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ชัดเจน อันจะนำไปสู่การกำหนดสวอนอื่นๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์ขององค์การ

จากความหมายข้างต้นดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึงความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้ที่เป็นผู้นำในการใช้อำนาจและความคิดอย่างละเอียดถี่ถ้วนในการโน้มน้าวใจในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน ทันทสมัย โดยการมองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง มองเป้าหมายและการดำเนินการแบบเป็นภาพองค์รวม มีทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ปัจจุบันมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นรูปแบบหนึ่งในการที่ผู้ที่เป็นผู้นำเลือกใช้ในการดำเนินกิจการทางองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญในด้านการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การมองภาพรวมขององค์กร รวมไปถึงเป้าประสงค์ขององค์กรที่จะดำเนินไปในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการให้ไว้ ดังนี้

ณชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 25) ได้กล่าวสรุปความสำคัญไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็วให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทันต่อการแข่งขันเป็นที่ชัดเจนว่าเป้าหมายการบริหารงาน คือผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงาน และเก่งทั้งคน ต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางด้วยวิธีการอะไร จะสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรได้อย่างไร สร้างขวัญกำลังใจความศรัทธาของลูกน้อง ที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ลัทธริมา วาปีทะ (2563, หน้า 43) ได้กล่าวสรุปความสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดเป็นกระบวนการวางแผนที่คาดหวังในอนาคต สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ด้วยวิสัยทัศน์ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาว รักษา สร้างความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร โดยกำหนดทิศทางขององค์กร สร้างและนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างชาญฉลาด

เยาเวศ ชาครียวณิชย์ (2565, หน้า 12-13) ได้กล่าวสรุปความสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจความสำเร็จของการทำงาน คือ การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ใ้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อการแข่งขัน เป้าหน้าที่ชัดเจน เป้าหมายการบริหารงาน คือ เพื่อให้องค์กรคงอยู่และผู้คนปฏิบัติหน้าที่ที่สร้าง ความรุ่งเรืองที่ชัดเจนจึงต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีคุณภาพ สมรรถนะ ทักษะความรู้ความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะนำไปใช้ในทิศทางใดเพื่ออะไร สื่อสารและสร้างความหมาย ใ้กับทุกคนทั้งในและนอกองค์กร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ยังมีความสำคัญของการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม ที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกันในขณะที่เดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจ ที่ตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความสามารถของผู้นำ ในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง

พิชญ์ สมจิตร (2563, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปความสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญของการพัฒนาองค์การแบบองค์รวมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกันในขณะที่เดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ความสามารถของผู้นำ

Adair (2002 อ้างถึงใน พิชญ์ สมจิตร 2563, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปความสำคัญไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุกขนาด ทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผน

ออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กรส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่ต้องการกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีบทบาท

Williams (2005 อ้างถึงใน พิชณ สมจิตร 2563, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปความสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก

จากที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ของการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยการบริหารงานในองค์กรนั้นจำเป็นต้องอาศัยความมีระเบียบแบบแผน การแก้ไขปัญหา การมองให้เห็นถึงเป้าหมายโดยภาพรวมโดยการอาศัยการตั้งเป้าหมายจุดประสงค์ร่วมกันจากคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากคนในองค์กรมีความเข้าใจเดียวกันและและมองถึงจุดหมายปลายทางเดียวกัน ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องได้อาศัยความเป็นศาสตร์และศิลป์ของผู้ที่เป็นผู้นำ ในที่นี้คือผู้บริหารที่จะต้องนำเอาความรู้และทฤษฎีที่ตนได้ทำการศึกษา นั้น มาปรับใช้กับทรัพยากรที่มีอยู่ด้านต่างๆขององค์กรของตน ซึ่งผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในเรื่องของการบริหารโดยใช้หลักการหรือหลักการต่างๆมาประกอบ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กรนั้นยังต้องอาศัยเรื่องอำนาจ พระเดชและพระคุณในการโน้มน้าวใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้คล้อยตามในสิ่งที่องค์กรได้ตั้งพันธกิจและเป้าประสงค์ไว้ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำเป็นบทบาทหลักและสำคัญขององค์กร ที่จะต้องมองให้เห็นถึงเรื่องสมรรถนะ ประสิทธิภาพ ขอบเขต และภาพรวมขององค์กรของตนผ่านการวางกลยุทธ์ ที่จะได้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มภาคภูมิและมีประสิทธิภาพ

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 43) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เริ่มตั้งแต่ ตัวผู้ บริหารต องมีกระบวนการคิดในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ ในการทำงาน การมีทักษะ านความคิดจะช่วยส่งเสริมให้ เกิดการ บริหารงานที่มีศักยภาพ มีทักษะในการวิเคราะห์ บริบทขององค กรรู ช อดีช อเสีย ที่จะ

นำมาใช้□ในการวางแผนการพัฒนาองค์กรของตนเอง สิ่งสำคัญคือการกล้าที่จะคิดต่าง เป็นผู้□มีความความคิดริเริ่มลงมือปฏิบัติในสิ่งที่จะทำให้□องค□กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์□ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล□ว□ความสำเร็จนั้นค□มค□าที่จะลองเสี่ยง เป็นผู้□ที่สามารถคาดคะเนคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนแล□วนำมาใช้□ในการกำหนดแผนการดำเนินงานให้□แก□บุคลากรในการขับเคลื่อนองค□กรสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

สุทธิพร สาโคตร (2564, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้้องค์ประกอบหลักจำนวน 3 องค์ประกอบ โดยมี องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 หลักการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Principle of Strategic Leadership) มีองค์ประกอบที่สามารถสรุปและจัดอยู่ในหมวดองค์ประกอบกำหนทิศทางของ องค์การ ได้แก่

1. มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงอนาคต
2. เน้นหลักฐานเชิงประจักษ์
3. ทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ
4. เปิดโลกทัศน์ใหม่
5. เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ
6. สร้างพันธมิตรที่ดี
7. ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

องค์ประกอบหลักที่ 2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Attributes of Strategic Leadership) มีองค์ประกอบที่สามารถสรุปและจัดอยู่ในหมวดองค์ประกอบกำหนทิศทางของ องค์การ ได้แก่

1. คิดเชิงกลยุทธ์
2. เรียนรู้เชิงกลยุทธ์
3. ผลักดันค่านิยม

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Skill of Strategic Leadership) มีองค์ประกอบที่สามารถสรุปและจัดอยู่ในหมวดองค์ประกอบกำหนทิศทางของ องค์การ ได้แก่

1. คาดการณ์
2. ทำทนาย

3. ตีความ
4. ตัดสินใจ
5. สอดคล้อง
6. เรียนรู้

ลัทธินิยาม วาปีทะ (2563, หน้า 44) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation Strategies) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) ซึ่งสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

(1) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting) หมายถึง วิธีการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดวิธีการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ องค์กรที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีคุณค้ำและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ใด ๆ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้มาต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความสามารถในการพยากรณ์ และกำหนดอนาคต มีความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ และมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

(2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation Strategies) หมายถึง การตัดสินใจ และการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of Management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

(3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic control and evaluation) หมายถึงกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

พิชญ์ สมจิตร (2563, หน้า 25) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้เป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร

- 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

วัชรพงษ์ สาราญรมณ์ (2561, หน้า 38) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ไว้ว่า

- 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ซาฟีนิยะ แอห์ลิ่ง (2561, หน้า 23) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า 5

องค์ประกอบ คือ

- 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
- 5) วัฒนธรรมขององค์กร

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565, หน้า 28-29) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ จำนวน

5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
- 2) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
- 3) ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 4) ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ
- 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

สุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563, หน้า 15) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงปฏิวัติ
- 2) การกำหนดวิสัยทัศน์
- 3) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
- 4) การจัดองค์กร

Schoemaker, Krupp & Howland (2013: online อ้างถึงใน ณิชชา อุตสาหะ 2566,

หน้า36-37)ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคาดการณ์ (anticipate) หมายถึง การประเมินสภาพแวดล้อมหรือการพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ และรวบรวมข้อมูลที่ดีขึ้นจากแหล่งที่หลากหลาย เพื่อคาดการณ์ว่าองค์การสามารถไปในทิศทางใด เพื่อหาแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง และคาดการณ์ข้อเสนอที่อาจก่อให้เกิดการแทรกแซงใช้การวางแผนสถานการณ์จำลอง เพื่อจินตนาการถึงอนาคตต่าง ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิด

2. ความท้าทาย (challenge) หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันมีความท้าทายที่กำหนดของผู้นำ และขององค์การ และสนับสนุนมุมมองที่แตกต่างกัน หลังจากไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และตรวจสอบปัญหาผ่านกระบวนการหลายกระบวนการแล้ว จึงตัดสินใจเด็ดขาด ผู้นำต้องใช้ความอดทนกล้าหาญและเปิดใจกว้าง เพื่อที่จะลองเรียนรู้อะไรใหม่ๆ เรียนรู้วิธีเชิงมุมมองที่แตกต่าง (แม้จะเป็นปฏิปักษ์) เพื่อท้าทายความคิดของผู้นำและขององค์การ

3. การตีความ (interpret) หมายถึง การที่ผู้นำดึงข้อมูลที่ซับซ้อน และขัดแย้งกัน และสามารถตีความได้สามารถสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่มี และวิเคราะห์ข้อมูลที่คลุมเครือ เพื่อให้รู้จักรูปแบบของกระบวนการ และแสวงหาข้อมูลที่ต้องการ เมื่อผู้นำเข้าใจข้อเท็จจริงแล้ว "ตระหนัก" หรือคิดทบทวนใหม่เพื่อเปิดเผยความหมายที่แท้จริง และเป็นการหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์การ จากการสังเกตและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การได้ด้วยมุมมองที่เชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้้องค์การสำเร็จ

4. การตัดสินใจ (decide) หมายถึง การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ อาจเป็นลักษณะที่มักจะตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่ได้คิดไตร่ตรอง การตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่ต้องเลือกทางที่ดีต่อองค์การ ต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว กล้าหาญในความเชื่อมั่น และเป็นการตัดสินใจที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดำเนินตามกระบวนการขององค์การที่ตั้งไว้

5. การจัดตำแหน่ง (align) หมายถึง การจัดบุคลากรเข้าตำแหน่งงานที่เหมาะสม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องมีความเชี่ยวชาญในการหาจุดร่วม และเป้าหมายผลสำเร็จในองค์การ เพราะบุคลากรในองค์การมีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ มุมมองและวาระที่แตกต่างกันความสำเร็จขึ้นอยู่กับการบริหารเชิงรุก การสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมบ่อยครั้งในองค์การ เพื่อเข้าถึงการจัดตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับความถนัดของแต่ละหน้าที่ และผู้นำต้องสนับสนุนให้รางวัลแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน

6. การเรียนรู้ (learn) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นจุดศูนย์กลางสำหรับการเรียนรู้ขององค์การที่ต้องส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการสืบเสาะ และค้นหาบทเรียนทั้งในผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ เช่น การบริหารโครงการที่ล้มเหลวถือเป็นการเรียนรู้ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ การแข่งขันนวัตกรรมเป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ขององค์การ ดังนั้นผู้นำต้องดำเนินการตรวจสอบ ประเมินผลงานอยู่เสมอ เพื่อดูประสิทธิภาพขององค์การที่ไม่ได้ผลตามที่คาดไว้ ดังนั้นมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้

DuBrin (2006 อ้างถึงใน ภควรรณ ชั้นคำ 2560, หน้า 28) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- (1) ภาวะการณำโดยกำหนดทิศทาง
- (2) การกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การ
- (3) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆเพื่อให้องค์การอยู่รอดการให้รางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน
- (4) การปฏิรูปซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007 อ้างถึงใน ภควรรณ ชั้นคำ 2560, หน้า 28-29) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

- (1) การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์
- (2) ความกล้าหาญและธำรงไว้ซึ่งสมรรถนะหลัก
- (3) การลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (4) ดำรงซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล
- (5) ให้ความสำคัญกับธรรมเนียมปฏิบัติ
- (6) แสดงให้เห็นการควบคุม องค์การที่สมดุล
- (7) คาดการณ์และมีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น
- (8) มอบอำนาจผู้อื่นสร้างสรรค์กลยุทธ์
- (9) มีความสามารถในการคาดหมาย เหตุการณ์ในอนาคตได้ดี
- (10) เป็นผู้สร้างองค์การให้สามารถยืดหยุ่นและปรับตัว และ
- (11) มีมุมมองระยะยาวที่เป็นเป้าหมายการนำทางให้องค์การอย่างชัดเจน

Gerras (2010 อ้างถึงใน ภควรรณ ชั้นคำ 2560, หน้า 29) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทหน้าที่สำคัญคือ

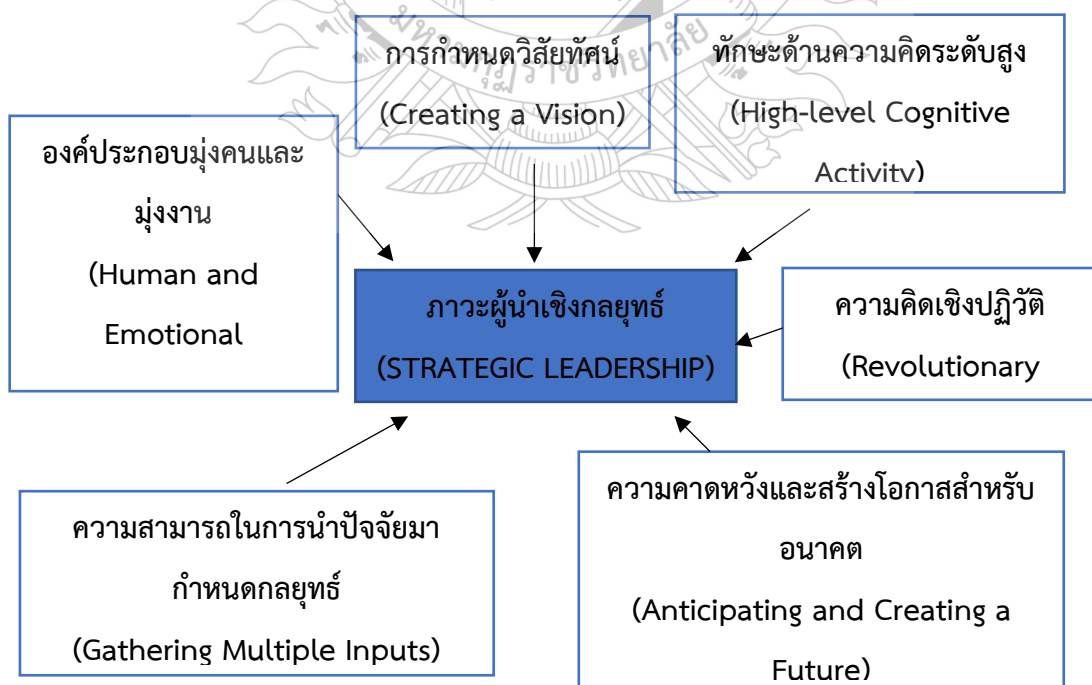
- (1) มีทักษะ (Skills) ในการกำหนด
- (2) มุ่งเน้นวิสัยทัศน์ (Provides vision and focus)
- (3) เชี่ยวชาญในการควบคุมและสร้างผู้นำอื่น (Masters command and peer leadership skills) กระตุ้นผู้อื่นให้คิดและมีการแสดงออก (Inspires Others To Think and Act)

(4) มีเป้าหมาย (Coordinates Ends) วิธีการ (Ways) และแนวทาง (Means) ร่วมกัน

DuBrin (2018 อ้างถึงใน ณิชชา อุตสาหะ, 2566, หน้า 34-36) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า มีองค์ประกอบสำคัญที่ได้มีการปรับเพิ่ม เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับองค์การที่ต้องการแนวคิด และแนวทางที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ทักษะด้านความคิดระดับสูง
- 2) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์
- 3) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์
- 4) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 5) ความคิดเชิงปฏิวัติ และ
- 6) การกำหนดวิสัยทัศน์

ดังภาพที่ 1 นี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ DuBrin (2018)

1. ทักษะด้านความคิดระดับสูง ความคิดความเข้าใจในระดับสูงไว้ว่า การคิดเชิง กลยุทธ์ของผู้นำซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความคิดความเข้าใจในระดับสูงที่เรียกว่าการคิดเชิงระบบ และบริหารจัดการด้วยกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนได้ สามารถสรุปข้อมูลทุกด้าน เพื่อนำมาพัฒนา กลยุทธ์เป็นผู้มีความคิดเฉียบขาดที่จะทำให้องค์การแตกต่าง และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ได้ นอกจากนี้แล้วยังมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ที่สามารถถูกนำมาใช้เพื่อให้ บรรลุผลได้ข้อสรุปอย่างถ่องแท้

2. องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีสัญชาตญาณที่มีความ ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้อง เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เพื่อนำพาองค์การไปในทิศทางสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งหลายล้วนมี ความคิดมากมาย เพื่ออนาคตขององค์การที่ได้จากการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ผู้เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย หลายบริษัทได้ใช้กลยุทธ์ในการรวบรวมข้อมูลผ่าน crowdsourcing ซึ่งเป็น การทำงานร่วมกันหรือ เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างชาญฉลาดของกลุ่มคนทั่วไปทางออนไลน์ (collective intelligence) เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้ และบ่อยครั้งที่จรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ นี้ ผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งให้มุมมองที่มีความหลากหลาย และมีประโยชน์ต่อการที่จะใช้กำหนด ทิศทางกลยุทธ์

4. ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตไว้ว่า การกำหนดทิศทาง ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวังและบางครั้งเป็นการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเพื่อองค์การ การกำหนดทิศทางเพื่อ เป็นการบอกว่าจะทำอะไรกำหนดทิศทาง เพื่อก่อให้เกิดผลสำหรับอนาคตผู้นำต้อง สามารถพยากรณ์หรือคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำเกี่ยวกับความชื่นชอบ ของผู้บริโภค ความต้องการของลูกค้า และทักษะที่ผสมผสานที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงานขององค์การ ในอนาคต ผู้นำที่มีจินตนาการอย่างแท้จริงจะคาดการณ์อนาคตในสิ่งที่ผู้คนจำนวนมากไม่คิดว่าจะ สามารถเกิดขึ้นได้จริง

5. ความคิดเชิงปฏิวัติไว้ว่า การเป็นผู้นำในวงการธุรกิจ ผู้นำของบริษัทต้องมีความคิดใน

เชิงปฏิวัติที่เป็นความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อนความคิดเชิงปฏิวัติเป็นความคิดที่แตกต่างจากผู้อื่นของผู้คนที่ปฏิเสธความคิดในรูปแบบเดิม ๆ เปรียบเสมือนนักลงทุนที่มองเห็นถึงคุณค่าของงานที่ซ่อนอยู่ ซึ่งสามารถสร้างรายได้อย่างที่ผู้อื่นมองไม่เห็นหรือรู้ไม่เท่าทัน

6. การกำหนดวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นความท้าทายที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำผู้มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ความพยายามที่เกิดขึ้นนี้เป็นบทบาทของพฤติกรรม และบุคลิกภาพของผู้นำ James R. Lucas ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ได้เขียนไว้ว่า การพิจารณาไตร่ตรอง และการสื่อสารในการพูดแสดงวิสัยทัศน์ชัดเจนอย่างรอบคอบจะช่วยให้เรารู้ว่าเราเป็นใครหรือเราไม่ได้เป็นวิสัยทัศน์จะบ่งบอกว่าเราจะทำงานได้สำเร็จหรือไม่ ซึ่งการปฏิบัตินั้นเราควรจะใช้เวลาลงมือทำหรือควรหลีกเลี่ยงการแสดงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนได้ช่วยให้หลายบริษัทมีผลประกอบการดีเยี่ยมขึ้น ในบริษัทที่มีความเชื่อด้านวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของกลยุทธ์จะลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนตามที่ถูกคิดขึ้นมา เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงไปนั้น มีความเห็นในบางส่วนที่ทั้งสอดคล้องกันและมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน ตามบริบทของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 2.1 ดังนี้

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	นันทิยา คงเมือง (2565)	สุทธิพร สาโคตร (2564)	ดลพรมา วาปีทะ (2563)	พิษณุ สมจิตร์ (2563)	วัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561)	ชาติสินี แอห์ลิ่ง (2561)	เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565)	สุทธิพงษ์ อันทจร (2563)	Schoemaker, Krupp & Howland (2013)	DuBryn (2006)	Hitt, Ireland and Hoskisson (2007)	Gerras (2010)	DuBryn (2018)	ร้อยละ	ความถี่
--------------------------------	------------------------	-----------------------	----------------------	----------------------	----------------------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------	------------------------------------	---------------	------------------------------------	---------------	---------------	--------	---------

1.การกำหนด กรอบการ ทำงานเชิงกล ยุทธ์	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	23	3
2.การวางแผน เชิงกลยุทธ์	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	38.4	5
3.กระบวนการ คิดในระดับสูง	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	53.8	7*
4.การมี วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	61.5	8*
5.การมีทักษะใน การวิเคราะห์ บริบทขององค กร	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	23	3
6.การกำหนด ทิศทางขององค กร	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	46.1	6
7.การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	30.7	4

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

8.การควบคุม และประเมินกล ยุทธ์	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	46.1	6
9.การสร้าง วัฒนธรรม องค์กร	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	46.1	6
10.การกำหนด กลยุทธ์	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	69.2	9*
11.การคาดหวัง และการสร้าง โอกาสสำหรับ อนาคต	-	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	53.8	7*
12.ด้านการคิด เชิงปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	46.1	6
13.การจัด องค์กร	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	46.1	6

14.การมุ่งคน และมุ่งงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	23	3
15.ความกล้า ตัดสินใจ	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	38.4	5
16.การวางตัว	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	30.7	4
17.การสร้าง สัมพันธภาพ	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	38.4	5
รวม															

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ตัวบ่งชี้ โดยเลือกจากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีค่าความถี่อยู่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มีดังนี้ 1) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ และ 4) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เพื่อใช้เป็นหัวข้อในการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเชิงลึกในอนาคตต่อไป

2.1.4 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการหลายๆท่าน ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน โดยแยกเป็นรายตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1.4.1 การมีกระบวนการคิดในระดับสูง

Dubrin (2007 อ้างถึงใน ศราวุฒิ ผดุงชาติ 2563, หน้า 33) ได้สรุปความหมายของการมีกระบวนการคิดในระดับสูง คือ การมีความสามารถในการคิดเชิงมีโนภาพในการซึมซับ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และสามารถประเมินผลและสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ได้ผลที่เข้าใจตามมาเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

เยาวเรศ ชาศรีวิทยนิษฐ์ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาพิจารณาทบทวนก่อนตัดสินใจ มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ภควรรณ ชันคำ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การมีกระบวนการคิดในระดับสูง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมีความสามารถที่จะขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากคิดเดิม มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และกำหนดทิศทางของหน่วยงานได้ มีการคิด

เชิงกลยุทธ์ กำหนดวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างและเชื่อมโยงความรู้จาก ประสบการณ์เดิมและใหม่เข้าด้วยกัน มีการคิดพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตาม ผลการปฏิบัติงานมีความรอบรู้ในสถานการณ์สามารถวิเคราะห์และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์ และพัฒนาหน่วยงานได้

นพวรรณ บุญสุขเจริญ (2560, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า หมายถึง การ แสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ จนสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความคิดเชิงระบบ คือสามารถบริหารงานให้คนใน องค์กรทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาสามารถนำ ความรู้ความเข้าใจที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจรรย์ญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการคิดเชิง มโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมา จากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน มีการคิดเชิงระบบแบบองค์รวม มีการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ฝ่ายต่างๆทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้า วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ กระบวนการคิดระดับสูง สรุป ได้ว่า กระบวนการคิดระดับสูง คือ ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล สามารถสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล สามารถประมวล ผลและสรุปข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่เข้าใจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผน สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิง สร้างสรรค์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่ สามารถแก้ปัญหาด้วยทักษะและไหวพริบ สามารถพิจารณา คิดทบทวนก่อนการตัดสินใจ สามารถสร้างความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์เดิมกับ ประสบการณ์ใหม่เข้าด้วยกันได้ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และใช้ ในการพัฒนาหน่วยงาน สามารถประมวลผลข้อมูล และคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการ กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน

2.1.4.2 การมีวิสัยทัศน์

เยาวเรศ ชาครีย์วณิชย์ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีความสามารถในการ มองภาพในอนาคตขององค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการขององค์กร

จันทร์ทิพย์ จิตอำ (2566, หน้า 28) สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการได้ มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ถึงเป้าหมายทิศทางขององค์กรและมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

จากความหมายจากนักวิชาการข้างต้นที่ได้ให้ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ การมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร การกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานขององค์กร สามารถคิดวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร สามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ให้ไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

2.1.4.3 การกำหนดกลยุทธ์

เยาวเรศ ชาครีย์วนิชย์ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ คือ ความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงานและการบริหารงานที่เน้นกระบวนการและมืองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

ภควรรณ ชันคำ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความหมายไว้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศ จากสถานการณ์ต่างๆ มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เพื่อจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร และมีการทบทวนวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม และวิสัยทัศน์ต้องมีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงาน มุ่งให้ผลผลิตต่างๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด

ซาฟีนิ๊ะ แอห์ลั้ง (2561, หน้า 29) ได้สรุปความหมายของ การกำหนดกลยุทธ์ไว้ดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีการจัดทำโครงการโดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผน มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด มีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางของหน่วยงาน จัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความ

เกี่ยวเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทาง ความเชื่อมโยงและเป็นเหตุเป็นผลของกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ การกำหนดกลยุทธ์ สรุปความหมายได้ว่า เป็นความสามารถในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การบริหารงานที่เน้นกระบวนการ มุ่งองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงาน รวมไปถึงพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารที่สามารถรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มีการใช้เครื่องมือและเทคนิคในการวางแผนวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต กำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับองค์กร จัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับวิสัยทัศน์

2.1.4.4 การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

เยาวเรศ ชาครีย์วณิชย์ (2565, หน้า 6) ได้อธิบายความหมายไว้ ดังนี้ คือ ความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

เจलगิรา จรุงแสง (2566, หน้า 9) หมายถึง การคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆมาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่าง ๆ

นพวรรณ บุญสุขเจริญ (2560, หน้า 10) กล่าวว่าคือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน สามารถคาดการณ์อนาคตสถานการณ์ของโรงเรียน มีการทำงานเชิงรุก มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะ ในการคิดแก้ปัญหาขององค์กร เป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การใช้ทักษะการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน มีการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ การคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต สรุปความหมายได้คือ ความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มี ทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา ความสามารถในการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้ ความสามารถในการหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่าง หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้าง ความเชื่อมั่นด้านต่างๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของความสุขและมีความสุขในการทำงาน

2.2.1.1 ความหมายของความสุข

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่า ความสุข ในรูปแบบและความหมายที่ หลากหลายและแตกต่างกันออกไปในเวลาเดียวกัน ดังนี้

นภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุข หมายถึง ผลของอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลอันเนื่องมาจากความสามารถในการดำเนิน ชีวิตอย่างเป็นสุขเกิดความภูมิใจความสำเร็จ ความพึงพอใจ ความเพลิดเพลินใจหรือความปิติ และ ความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่อยากจะคงไว้ในทุกช่วงชีวิต

กิ่งทอง กิจจานนท์ (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพทั้ง จิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กันได้อย่างดีถูกต้องดีงาม นำไปสู่การอยู่เย็น เป็นสุข คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) 2536 อ้างถึงใน สายใหม่ ภารประดับ 2554, หน้า 17) ได้ ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุข มี 2 แบบ คือ ความสุขจากภายใน หมายถึง ความสงบในใจ ตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทัน เข้าใจความจริงขิงสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากการรู้เห็นแจ้งความจริงนั้นเป็นความโปร่งใส ไม่มีการติดขัดบีบคั้นใจ ซึ่งเป็นสุขภายในของ บุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนั้นพระธรรมปิฎกยังได้แบ่ง ความสุขออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือได้เห็นกับตา คือ การมีสุขภาพที่ดี การมี ทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักฐาน การมียศ มีฐานะ มีตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในสังคม มีมิตรสหายบริวาร และการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ตามองไม่เห็น คือ เรื่องของคุณธรรมความดีงาม การมีสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์มีความศรัทธาในสิ่งดีงามเป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้เรารู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างหรือคนรอบข้างอย่างถูกต้องเหมาะสมและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมโลกุตระที่อยู่ในทางธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตใจที่อิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้และเข้าใจความเป็นไปของโลกและชีวิต ตามความเป็นจริงจนไม่หวั่นไหวเมื่อมีสิ่งใดมากระทบ วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เป็นไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็นโดยไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจเป็นผู้ที่มีความสุขกับตนเองตลอดเวลา ถือว่ามีชีวิตที่สมบูรณ์

ฐิตินันท์ เขียวนิล (2554, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกมาในรูปของความรู้สึก ซึ่งจะมีความแตกต่างตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การวิเคราะห์แนวคิดความสุขและแนวคิดความพึงพอใจใน 41 ประเทศพบว่า การบูรณาการทางสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลเกี่ยวข้องอย่างยิ่ง กับ ความสุข ส่วนความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้และเสรีภาพทางการเมืองเกี่ยวข้องกับความสุข

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ (2552 อ้างถึงใน ฐิตินันท์ เขียวนิล 2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสุขคือ ความรู้สึกสะดวกสบาย (ความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยาก หรือไม่ต้องอดทน)
2. ความสุขคือ ความทุกข์ที่ลดลง (เป็นจิตสัมพันธ เมื่อทุกข์เริ่มทุเลาเบาบาง)
3. ความสุขคือ ความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อความต้องการหรือความอยากของเราได้รับการตอบสนอง (กิเลสได้รับการตอบสนอง)
4. ความสุขคือ ความรู้สึกใจสงบไม่วุ่นวาย
5. ความสุขคือ ความรู้สึกดีขึ้น เมื่อความไม่อยากเป็นความน่ารังเกียจได้พ้นไป
6. ความสุขคือ ภาวะความรู้สึกสบายที่สารสุขในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่ง ออกมาจนเกิดอาการ ปิติยินดี (บางคนฉีดสารเสพติด กระตุ้น ให้ร่างกายเกิดสุขจากสารเคมี ซึ่งไม่ถูกต้อง)

Gavin and Mason (2004 อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า หมายถึงผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความมีอิสระ คือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Alexandrova (2005 อ้างถึงใน สายไหม ภารประดับ 2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุขเป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิจิตร ประสพการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขกับความทุกข์ที่เกิดขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นมากขึ้นหรือน้อย

จากการศึกษาบทความของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ความสุข นั้นสรุปได้ว่า ความสุขคือ สถานภาพของจิตใจรับรู้ถึงการที่ไม่ได้รับผลกระทบทางลบต่างๆจากทั้งปัจจัยภายนอก เช่น สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายใน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเครียด ความฟุ้งซ่าน ความไม่เกิดสมาธิ ความกลัวจากการขาดประสบการณ์ และความประหม่า จึงทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นในจิตใจ เกิดความเป็นอิสระทางความคิด ความผ่อนคลาย ความโปร่งโล่ง ความรู้สึกสบายใจ ความปีติยินดี ความปลื้มปิติ และมีความสุขสงบในจิตใจ

2.2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของคำว่า ความสุขในการทำงาน หรือ Work Happiness มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายรูปแบบ และแตกต่างกันไปตามรายบุคคล ซึ่งมีดังนี้

นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพอใจได้กระทำในสิ่งที่ตนรักชอบ รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ผูกพันในงานที่ตนทำกระตือรือร้น และยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนรัก ยินดี

กับความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาจากงานที่ตนได้ลงมือทำ

นุรปาซีเยห์ กูนา (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับในการทำงาน โดยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship)
2. ความรักในงาน (Job Inspiration)
3. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value)
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Balance)

ณัฐชา ศรีจันทร์ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ การทำงานหรือความรู สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อ เหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

วรรัตน์ ทองถาวร (2556, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สุภณัฐ โอ่งวัลย์ (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือชื่นชอบ รัก และศรัทธาที่ได้รับจากการทำงานนั้น โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่

ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากการที่ท้าทาย มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

รัตนา เตจ๊ะวารีย์ (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

จากการศึกษาบทความของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ความสุขในการทำงาน นั้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานคือสภาวะจิตใจของบุคคลหนึ่งๆ ที่ได้รับจากการทำหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ภาระงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจที่ทำให้เกิดความขุ่นข้องใจหรือความเครียด แต่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอิสระในจิตใจ รู้สึกอิมเม โปร่งโล่ง ยินดีสบายจิตใจในการทำหน้าที่หรือภาระงานที่ตนได้รับมอบหมาย และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาระงานและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

2.2.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

สหธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564, online) ทุกวันนี้การวัดผลธุรกิจไม่ได้มองแค่การเติบโตทางตัวเลขเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความท้าทายในการสร้างสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์ซึ่งตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาได้นั้น ก็คือคนหรือพนักงานขององค์กรนั่นเอง ทว่าการดึงศักยภาพของคนออกมาให้ได้มากที่สุดต้องแลกมาด้วยแรงกดดันมหาศาล องค์กรยุคใหม่จึงไม่สามารถมองข้ามประเด็นความสุขในการทำงานของพนักงานได้เลย ทั้งนี้มีงานวิจัยสารพัดที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญ เช่น

1. พนักงานที่มีความสุขจะอยู่กับองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข 4 เท่า
2. พนักงานที่มีความสุขจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 12%

3. พนักงานที่มีความสุขจะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเป็น 2 เท่า

4. พนักงานที่มีความสุขจะมีพลังงานในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข

65%

2.2.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบไว้หลากหลายรูปแบบ และแตกต่างกันไปตามรายบุคคล ซึ่งมีดังนี้

นิภาพร หาญยิ่ง (2565, หน้า 31) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานของตนเองการทำงานอย่างมีความสุข คือการมีความคิดเชิงบวก การไม่มีความเครียดหรือความกังวลใจ การมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี การสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งการผูกมิตรและการสื่อสารที่ชัดเจน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รวมกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขเหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญ กำลังใจให้ดี และระดับกำลังใจสูงเสมอไม่ว่าจะเป็นกำลังใจของบุคคล หรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม ดังนั้นผู้บริหารที่จะต้อง พยายามเสริมสร้างขวัญ และบำรุงกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อความ มีประสิทธิภาพของงานในองค์การ แสดงออกทางภาวะจิตใจหรือ ความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพื่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยจะเกิดความร่วมมือใน การทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในต่อองค์การ

ธีราภรณ์ พันหล่อมโสม (2559, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 6 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อร่วมงาน บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน

2. ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอน ได้รับการยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญ บุคคลอื่นเห็นคุณค่าความสำคัญ มียศศักดิ์ ตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. ปัจจัยด้านความรักในงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบเกิดความผูกพันอย่างแน่นเหนียว ยินดี กระตือรือร้น ภูมิใจ เพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจในงานที่ตนกระทำ รับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นความสุขที่สมบูรณ์ ลึกลึกกว่าที่ตา

มองเห็น

4. ปัจจัยด้านผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ครูผู้สอน ได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ รายได้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ทรัพย์สินเงินทอง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้อย่างเป็นธรรม และเพียงพอในการใช้สอย

5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ครูผู้สอนได้รับการตอบสนองตามความต้องการทางด้านร่างกาย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ดี สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ความเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่คนทำงานและพักอาศัย ความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม สภาพทางกายภาพที่ดี เช่น สถานที่ทำงานแสงสว่าง เสียง อากาศถ่ายเทดี ชั่วโมงทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆเพียงพอ

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหา รับรู้คุณค่าของการบรรลุผลสำเร็จ พึงพอใจภาคภูมิใจต่อความสำเร็จที่ได้มา

ฐิตินันท์ เขียวนิล (2554, หน้า 11) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า องค์ประกอบของความสุข หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

สพธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564, online) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงาน โดยในที่นี้เราขอสรุปออกมาทั้ง 5 ปัจจัยครอบคลุมความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. มีรายได้ที่เพียงพอ แนนอน ค่าแรงที่สูงขึ้นส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่สูงขึ้นตาม มีรายการของ World Happiness Report (WHR) ที่บอกว่า คนทำงานที่มีรายได้สูงจะมีความสุขและพอใจในชีวิตหรือการทำงานมากกว่าคนที่มียาได้น้อย อย่างไรก็ตาม การแสวงหาความสุขในที่ทำงานไม่จำเป็นต้องเท่ากับการแสวงหารายได้ที่มากขึ้น เพราะการเพิ่มเงินไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขเสมอไป ยกตัวอย่าง การเพิ่มเงินเดือน 100 ดอลลาร์ (ประมาณ 3200 บาท) จะทำให้คนที่รายได้ต่ำมีความสุขมากกว่าคนที่มียาได้อ่อนอยู่แล้ว สอดคล้องกับอีกหนึ่งผลการวิจัยที่บอกว่า เงินไม่ได้สร้างความสุขสำหรับคนที่มียาได้อ่อนเกิน 75,000 ดอลลาร์ต่อปี (2 ล้านบาทขึ้นไป) สรุปก็คือ การมีเงินมากไม่มีผลต่อความสุข แต่การมีความมั่นคงทางการเงินต่างหากที่ทำให้มีความสุขมากกว่า

2. มีเจ้านายที่ดี มีหลายงานวิจัยที่บอกว่า หัวหน้าที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน เหมือนที่ เบนจามิน อาร์ทซ์ (Benjamin Artz) ศาสตราจารย์ด้านเศรษฐศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินและคณะ ได้ศึกษาความสามารถของหัวหน้างานแล้วพบว่า การมีหัว

หน้าที่มีความสามารถและมีความรอบรู้สูงมีอิทธิพลเชิงบวกเป็นอย่างมากต่อระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานสามารถกำหนดสภาวะการทำงานของพนักงานได้เหมือนกัน ฉะนั้น การมีหัวหน้าที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในแต่ละสาขาขององค์กร ก็จะเพิ่มความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ถึง 12%

3. มีเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยี่ยม การทำงานคือการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่การฉายเดี่ยว ความสามัคคีจึงเป็นปัจจัยให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น หากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลเสียต่อกระบวนการแน่นอน ขณะเดียวกัน ถ้าหากมีความสัมพันธ์อันดี ทุกคนก็จะร่วมมือร่วมใจฝ่าฟันอุปสรรคนั้นไปด้วยกัน

4. มีความอิสระ หัวหน้าที่ให้ความอิสระจะทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น มากกว่ามีหัวหน้าที่ขบควบคุมทุกอย่างทุกขั้นตอนจนกลายเป็นเผด็จการ โดยมีงานวิจัยที่บอกว่า การบริหารงานแบบย่อยเฝ้าดูทุกขั้นตอน (micromanagement) ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานต่ำลง อัตราการลาออกสูงขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขณะที่ความอิสระ (แม้กระทั่งความอิสระในช่วงเวลา Work From Home) ก็จะช่วยลดความเครียด และเพิ่มความสบายใจในการทำงานมากขึ้น

5. มีชีวิตและการทำงานที่สมดุล (Work Life Balance) ถึงแม้จะมีความอิสระ มีความหลากหลายของงาน แต่สิ่งสำคัญที่สุดของความสุขพนักงานคือการได้หยุดงาน เพราะการทำงานมากเกินไป ไม่เพียงส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตแล้ว แต่ยังส่งผลเสียต่อสุขภาพกายด้วย ซึ่งไม่มีผลงานวิจัยใดๆ เลยที่บอกว่า ยิ่งทำงานนานเท่าไร ยิ่งเป็นผลดี ฉะนั้นการสร้าง Work Life Balance จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อความสุขในที่ทำงาน

Diener (2003 อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง 2565, หน้า 27) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกอันลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ

ลู่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น กังขงใจ เบื่อหน่ายไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Diener (2000 อ้างถึงใน วรารัตน์ ทองถาวร 2556, หน้า 20) องค์กรประกอบของความสุขในการทำงานที่แตกต่าง คือ

1. ความสุข อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบคือ การติดตามความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ

3. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีความไว้วางใจในการทำงานโดยสรุปแล้ว ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล

Manion (2003 อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง 2565, หน้า 27) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า จากศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุข (Joy at work) โดยมี 4 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นความรู้สึกกระตือรือร้น ตื่นเต้น สนุกสนาน ผูกพัน ยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่คิดลาหยุดงานโดยไม่มีความจำเป็น มีความรอบคอบในการทำงานเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด รวมทั้งมีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่

2. ความรักในงาน (Love of work) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าในงานที่ทำ การพัฒนาความรู้และความสามารถให้เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ ไม่คิดย้ายจากงานที่ปฏิบัติอยู่คิดว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศ เป็นงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศ และเป็นงานที่ได้บุญกุศล

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ได้รับรางวัลตอบแทน ได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนมีอิสระในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการได้รับความเชื่อถือ ความยินดี การยอมรับด้านความรู้และความสามารถ ความศรัทธาในความพยายามจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงขององค์กร ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และให้เป็นที่ปรึกษา

Jones (2011) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 5 องค์ประกอบได้แก่

- 1) ผลงาน (Contribution)
- 2) ความเชื่อมั่น (Conviction)
- 3) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
- 4) ความผูกพันต่องาน (Commitment)

5) ความมั่นใจ (Confidence) และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สนับสนุนเพิ่มเติมอีก 3 ประการด้วยกัน คือ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการยอมรับนับถือ (Recognition)

Ben-Shahar (2007, อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง 2565, หน้า 30) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการค้นหาความสุขให้กับสิ่งที่ทำ

อยู่ (MPS) ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การให้ความหมายของงาน (Meaning) คือ รู้สึกว่าสิ่งที่มีคุณค่า
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) คือ รู้สึกสนุกกับสิ่งที่ทำ และ
- 3) จุดแข็ง(Strengths) คือ รู้สึกว่าทำสิ่งนั้นได้ดี

Kjerulf (2007, อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง 2565, หน้า 30) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fine at work) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะความสุขในการทำงานของนักวิชาการดั่งที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงไปนั้น มีความเห็นในบางส่วนที่ทั้งสองคล้องกันและมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกัน ตามบริบทของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดความสุขในการทำงานดังแสดงในตาราง 2.2 ดังนี้

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน	นิภาพร หาญยิ่ง (2565)	จิราภรณ์ พันพลอมโสม (2559)	รัฐินันท์ เขียวนิล (2554)	สพธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564)	Diener (2003)	Diener (2000)	Manion (2003)	Jones (2011)	Ben-Shahar (2007)	Kjerulf (2007)	ร้อยละ	ความถี่
---------------------------------	-----------------------	----------------------------	---------------------------	----------------------------	---------------	---------------	---------------	--------------	-------------------	----------------	--------	---------

1.คิดเชิงบวก	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	30	3
2.ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	60	6*
3.การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	70	7*
4.การมีความสามัคคี	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	30	3
5.การได้รับยอมรับ	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	50	5*
6.ความพึงพอใจในการทำงาน	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	70	7*
7.ผลตอบแทน	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	30	3
8.บรรยากาศในการทำงาน	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	40	4
9.ความสำเร็จ	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	40	4
10.การมีเจ้านายที่ดี	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	20	2
11.อิสระในการทำงาน	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	20	2
12.ความพึงพอใจในชีวิต	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	10	1
13.การปรับปรุงตัว	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	10	1
14.ความเชื่อมั่น	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	30	3
15.วัฒนธรรมองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	10	1

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน (ต่อ)

16.ความภูมิใจ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	20	2
รวม												

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้น พบว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบความสุขในการทำงาน 4 ตัวบ่งชี้ โดยเลือกจากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ที่มีค่าความถี่อยู่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มีดังนี้ 1) ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 3) การได้รับการยอมรับ และ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน ใช้เป็นหัวข้อในการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเชิงลึกในอนาคตต่อไป

2.2.4 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

2.2.4.1 ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน

สทธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564, online) ได้ให้ความหมายไว้คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยี่ยม การทำงานคือการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีจึงเป็นปัจจัยให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น หากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลเสียต่อกระบวนการแน่นอน ขณะเดียวกัน ถ้าหากมีความสัมพันธ์อันดี ทุกคนก็จะร่วมมือร่วมใจฝ่าฟันอุปสรรคนั้นไปด้วยกัน

Diener (2000 อ้างถึงใน วรารัตน์ ทองถาวร 2556, หน้า 20) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความจริงใจกับเพื่อนร่วมงานไว้ว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงานสรุปความหมายได้คือ การที่เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงาน การทำงานเป็นทีม สนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ จริงใจ และความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน โดยไม่มีการปิดบัง หลอกลวง หรือหวังผลประโยชน์ส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เสแสร้ง ทั้งคำพูดและการกระทำ มีเจตนาที่ดีต่อกัน ไม่อิจฉา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลัง

2.2.4.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

วรารัตน์ ทองถาวร (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สรุปความหมายได้คือ การติดต่อสื่อสารแบบตรงไปตรงมา การให้ความร่วมมือในการทำงานต่อส่วนรวม การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือ และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ การลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือเพื่อนำการดำเนินงานอย่างราบรื่น

2.2.4.3 การได้รับการยอมรับ

ประทุมทิพย์ เกตแก้ว (2551 อ้างถึงในสุภณัฐ โองวัลย์, 2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ตนเองว่าได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความ

ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

วรารัตน์ ทองถาวร (2556, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายความว่า การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี ความไว้วางใจในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ การได้รับการยอมรับ สรุปความหมายได้คือ การรับรู้ตนเองว่าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน การที่เพื่อนร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ของตน การได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.4.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

พรรณนิภา สืบสุข (2548 อ้างถึงในสุภณัฐ โอ่งวัลย์, 2554, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 อ้างถึงในสุภณัฐ โอ่งวัลย์, 2554, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอดีกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานกระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

สมยศ นาวิการ (2544 อ้างถึงในวรารัตน์ ทองถาวร, 2556, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ได้รับผิดชอบและสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดความพอใจและภาคภูมิใจ ส่งผลให้เกิดการทำงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงาน สรุปความหมายได้คือ ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ความชอบใจ เต็มใจ ความถูกใจ ภูมิใจ ความยินดีในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำงานของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นงานที่ตนรักและพึงพอใจ พร้อมกับการที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการกระตุ้นจิตใจในการทำงาน จนทำให้งานประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและต่อองค์กร

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.1 สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู

2.3.1.1 สภาพข้อมูลทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1) ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้าน ฟากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0-4287-0409 โทรสาร 042870410 เว็บไซต์ <http://www.sesao19.go.th> อีเมลล์ work@sesao19.go.th จัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน

1.2 ประวัติ

เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยานุชณะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพ.ม.ลย.นภ. รหัสพยานุชณะ ศธ เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1) ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ชหน้าสพม.19)

2) ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โทรศัพท์ 042870409 ต่อ 21

3) ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

4) ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัด

เลย

1.3 ความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแล และประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่ รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2) โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1) กลุ่มอำนวยการ

- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

3) บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม

สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านวิชาการ

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.2.1 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน

2.3.2.2 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3) สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ

5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

6) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

2.3.2.3 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพะ ที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.3.2.4 ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

2.3.2.5 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการ

แข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรม
และเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์)
แหล่งที่มา: <http://www.sesao19.go.th>)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูสรุปได้
ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียนอยู่ใน
พื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน มีหน้าที่
ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงาน
บุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

นิภาพร หาญยิ่ง (2565) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโนนสูงศรีธานี
จังหวัดนครราชสีมา ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา
และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี
จังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัด
นครราชสีมา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 118 คนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของ
ผู้บริหาร และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา
วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนาจบังคับ
รองลงมา คือ ด้านอำนาจตามกฎหมายด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจอ้างอิง และ ด้านอำนาจ
ความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ผลต่อมา ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัด
นครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้าน
ความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ และ ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้

อำนาจของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนโนนสูงศรีธานีจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.846 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นุรป่าชียะห์ กุณา (2561) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบคลุมดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปิยธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560) ได้ศึกษาความคาดหวัง สภาพจริงในการปฏิบัติงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน และศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จาก 9 คณะ จำนวน 360 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้

เกณฑ์ร้อยละ 50 และกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม ความคาดหวัง และสภาพจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบคะแนนรายคู่ภายหลังด้วยวิธีของ Gabriel ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบตามประเภทสายงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกรณศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุ
 พนักงนบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัดและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข
 ในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิง
 ปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด จำนวน 98 คน สถิติ
 ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
 (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และใช้สถิติ Crosstabs ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง
 ปัจจัยองค์การกับกับความสุขในการทำงานของพนักงานฯ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง
 ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับอนุปริญญา/ปวส. รายได้ต่อเดือน 15,001-
 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมี
 ภาระหนี้สินค่าผ่อนบ้านกับค่าน้ำมันรถ ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน ส
 วนมากมีรายได้เฉลี่ยทั้งครอบครัวต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป และส่วนมากมีจำนวน
 บุตร/คนที่ต้องดูแล จำนวน 1-2 คน ส่วนความสุขในการทำงานของพนักงาน เอพี ออโต้ มาสเตอร์
 จำกัด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือการทำงานที่ดีและมี

ความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาได้ การเห็นคุณค่าในงานของตน ได้ รับการกระตือรือร้นและเสริมพลังในการทำงาน ด้านความสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน การรับรู้ ความสำคัญของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และด้านความเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ กับ การทำงานกับเพื่อน ความงานที่ดี ปัจจัยองค์ กรในภาพรวมและราย ด้านอยู่ ในระดับมาก พบว่า อันดับแรก รายได้ ผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและ ความปลอดภัย ประโยชน์ ต่อสังคม การพัฒนาศักยภาพของผู้ ปฏิบัติงานกับด้านความเป็นประชาธิปไตย โอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต มาสเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ เฉลี่ย ต่อเดือนทั้งครอบครัว และจำนวนบุตร/คนที่ อดดูแล ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ แตกต่าง กัน และ ปัจจัยองค์ กร รายได้ ผลประโยชน์ ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ โอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความปลอดภัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมและการทำงาน ร่วมกัน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอพี ออโต มาสเตอร์ จำกัด

ธีราภรณ์ พันหล่อมไสม (2559) ได้ศึกษา 1) ปัจจัยความสุขของครูผู้สอน 2) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขของครูผู้สอนกับบรรยากาศองค์กร และ 4) สร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน จำนวน 306 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยความสุขของครูผู้สอนเท่ากับ 0.97 และบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยความสุขของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับมาก 2. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขของครูผู้สอน

กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน 4. สมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยปัจจัยความสุขของครูผู้สอนเป็นตัวแปรพยากรณ์ เป็นดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .104 + .385(X_5) + .166(X_1) + .152(X_4) + .148(X_6) + .108(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .367Z_{X_5} + .184Z_{X_4} + .155Z_{X_1} + .150Z_{X_6} + .109Z_{X_2}$$

กิ่งทอง กิจจานนท์ (2557) ได้ศึกษาระดับความสุขและเปรียบเทียบความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนตามทะเบียนราษฎร ในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 377 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสุขของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี มีความสุขระดับมากคือ ด้านชีวิตและครอบครัว รองลงมา ด้านชีวิตการทำงาน และมีความสุขระดับน้อยที่สุดในด้านการบริหารจัดการที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชน 2) เปรียบเทียบความสุขของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน หากจำแนกตามรายได้ต่อเดือนระยะเวลาที่อยู่อาศัย ที่พักอาศัย และภาระการเลี้ยงดูรวมทั้งตนเอง พบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัชชา อุตสาหะ (2566) ได้ศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 286 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านได้แก่ การจัด

ตำแหน่ง การเรียนรู้ การตัดสินใจ การตีความ ความท้าทาย และการคาดการณ์ ตามลำดับ 2. ระดับ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพ ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การเรียนรู้ (X_6) การตัดสินใจ (X_4) และการจัดตำแหน่ง (X_5) ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_{tot}) โดย ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 70.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.14 + 0.43 (X_6) + 0.15 (X_4) + 0.17 (X_5)$$

เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ-กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 และ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นันทิยา คงเมือง (2564) ได้ศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาด สถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 276 คน ใช้แบบสอบถามแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความแปรปรวนอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .0013) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ควรดำเนินการดังนี้ 1) ผู้บริหารควรใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์เพื่อหาวิธีการทำงานแนวคิดใหม่ๆ 2) สร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีระหว่างข้าราชการครูและผู้บริหาร และ 3) ผู้บริหารควรทบทวนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้อุปรับกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน

รัฐชนา เชื้อนรินทร์ (2565) ได้ศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบบเป็นชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและ

ประเมินกลยุทธ์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายธาร อินทร์ตา (2565) ได้ศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 175 คน กำหนดสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่เมอร์แกน ใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอเชียงของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวม รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ($r = .89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ศศิธร ยงยุทธ (2565) ได้ศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู จำนวน 297 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศหญิง ร้อยละ 73.7 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 38.0 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.1 มีประสบการณ์การเป็นครู 4-6 ปี ร้อยละ 30.0 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 50.2 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สุทธิพร สาโคตร (2564) ได้ศึกษา 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบวิธีผสม แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 281 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูหัวหน้าฝ่ายงาน 1 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 6 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

เหมือนฝัน นันทียกุล (2562) ได้ศึกษา 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.99 และการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความคิดเชิงปฏิจวัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ 2. การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพสถานศึกษา นวัตกรรมการบริหาร และสมรรถนะผู้บริหาร ตามล าดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_6) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) ความคิดเชิงปฏิจวัติ (X_5) องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X_2) และทักษะด้านความคิดระดับสูง (X_1) ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ(Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 92.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์ การถดถอยคือ $\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.16 + 0.38(X_6) + 0.17(X_4) + 0.22(X_5) + 0.12(X_2) + 0.08(X_1)$

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Osakwe (2016 อ้างถึงใน ณัชชา อุตสาหะ, 2566, หน้า 85) ได้ศึกษาเทคนิคการประกันคุณภาพของครูผู้สอนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากผู้อำนวยการในฐานะผู้บริหารที่เป็นตำแหน่งสำคัญ ซึ่งจะนำพาความเปลี่ยนแปลงขณะที่สามารถจะดำเนินการได้โดยยึดเทคนิคในการประกันคุณภาพ รวมทั้งการสร้างสรรคการเรียนการสอนเชิงควบคุมและการเรียนรู้สภาพแวดล้อมต้องแน่ใจว่ามีความเพียงพอในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวก

กระบวนการจัดการเรียนการสอนมั่นใจว่าครู และนักเรียนตรงต่อเวลาแน่ใจว่าการเก็บบันทึกสถิติ ข้อมูลต้องเพียงพอ ตรวจสอบได้วัดผลและนิเทศกิจกรรมได้ทั้งครูและนักเรียน และมั่นใจว่าการสอนมีการวัด และประเมินผลที่ดีมั่นใจว่าหลักสูตรดำเนินการ เพื่อให้ได้คุณภาพทางการศึกษา รวมถึงการประกันคุณภาพในระดับมัธยมศึกษาซึ่งมีหน้าที่รวบรวม ทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้อำนวยการ หรือแม้แต่ นักเรียน ซึ่งสุดท้ายจะได้รับมาตรฐานที่ดีสร้างความรู้ความเข้าใจจะช่วยด้านตลาดแรงงาน และการพัฒนาชาติในทุกด้านยังเน้นการใช้แผนการสอนอย่างเหมาะสมการดำเนินการ และความร่วมมือของทีมงานและนักเรียน รวมถึงเทคนิคที่สร้างมาอย่างเหมาะสมโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา และทีมงานจะยกระดับการประกันคุณภาพในโรงเรียน

Preedy, Glatter and Wise (2003 อ้างถึงใน นันทิยา คงเมือง 2565, หน้า 63) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายพร้อมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างทัศนคติของนวัตกรรมจากภายนอกด้วย ค่านิยม วัตถุประสงค์ และสิ่งที่ได้ รับความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้า ทั้งในระยะกลาง และระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ตำแหน่งขององค์กร โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการคือ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายใน องค์กร 3) การสร้างความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาที่ประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

Marafino (2005 อ้างถึงใน รัฐชนา เชื้อนขันธ 2565, หน้า 85) ได้ศึกษาการรับรู้ทักษะการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยประเมินจากศูนย์ทักษะของ NASSP ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกันสูงในระดับทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานจริงงานวิจัยนี้สนับสนุนเครื่องมือของศูนย์การประเมินจาก NASSP ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการศึกษา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งการบริหารงานเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีความรู้ความจำความเข้าใจความสามารถในการนำไปใช้ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์และการประเมินผลมีความสามารถชักนำความรู้สึกนึกคิดไปยังองค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความรู้ความสามารถในการใช้วิธีการกระบวนการขั้นตอนและเทคนิคต่าง ๆ เฉพาะอย่าง เช่น การใช้เทคโนโลยีการวิจัยการจัดการทรัพยากรการจัดการบุคคล 2) ทักษะด้าน

มนุษย์คือความสามารถในการจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจนสำเร็จ ประกอบด้วยกระบวนการกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์และการสร้างแรงจูงใจ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอดคือ ความเข้าใจในมโนทัศน์โดยรวมขององค์การประกอบด้วย ความคิดกว้างไกลหรือวิสัยทัศน์การตัดสินใจ การคิดอย่างสร้างสรรค์ผู้บริหารที่มีทักษะครบทั้งสามทักษะดังกล่าวก็จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมอย่างมั่นคงถาวรสืบไป

Lason (1998 อ้างถึงใน สายธาร อินทร์ตา 2565, หน้า 49) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในรัฐมินนิโซต้า จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 7 ด้าน 1) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) ภาวะผู้นำด้านการสอน (Instructional leadership) ได้แก่การกำหนด มาตรฐานทางวิชาชีพ สำหรับการจัดการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ในระดับสูง 3) บริหารภาวะผู้นำด้านการเรียน (Managerial leadership) ได้แก่ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ และ ความสำเร็จของผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรม (Cultural leadership) ได้แก่ ความเข้าใจ วัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้เรียนและชุมชนมีบรรทัดฐานด้านวัฒนธรรมเชิงบวก 5) ภาวะผู้นำด้านการ สื่อสาร (Communications leadership) ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพทั้งการสื่อสารภายในและภายนอกโดยใช้ท่าทางที่เหมาะสมกับผู้ฟังที่แตกต่างกัน 6) ภาวะผู้นำกับบุคลากรในโรงเรียน (School community leadership) ได้แก่ กระบวนการในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน 7) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาชีพ (Ethical and professional leadership) ได้แก่ ความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชนเพื่อสร้างความเท่าเทียม ทางการศึกษาและการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพ

Necati (2012, อ้างอิงใน ศศิธร ยงยุทธ 2565, หน้า 50) ได้ศึกษาการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน ผู้บริหาร/ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบผู้นำและครู ความผูกพันต่อองค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการทำธุรกรรมรูปแบบความเป็นผู้นำและครูผู้บริหารโรงเรียนความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass and Avolio ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะดำเนินการรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำกว่าการทำธุรกรรม ครูมีความมุ่งมั่นที่มีคะแนนสูงสุดในความมุ่งมั่นต่อเนื้อมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการทำธุรกรรมรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของครู

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจโดยแรงบันดาลใจและการพิจารณาเป็นรายบุคคลที่คาดการณ์ไว้อย่างมีนัยสำคัญ ความมุ่งมั่นอารมณ์ในขณะที่ขนาดของรางวัลที่อาจเกิดขึ้นของรูปแบบการเป็นผู้นำที่ได้รับการทำนายอย่างมีนัยสำคัญของความมุ่งมั่นเพียงครู่ต่อเนื่องการจัดการโดยช้อยกเว้น (เรื่อยๆ) และไม่รู้ไม่ชี้ที่คาดการณ์ไว้อย่างมีนัยสำคัญของความมุ่งมั่นของกฎเกณฑ์

Hartley และ Hinksman (2003 อ้างถึงใน สุทธิพร สาโคตร 2564, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคลเพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีที่สุดควรมุ่งให้ความสนใจที่ยุทธศาสตร์และบริบทขององค์กรเพื่อจะได้ออกแบบและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะที่เป็นทางการ เช่น หลักสูตรฝึกอบรมโปรแกรมการพัฒนาและโปรแกรมศึกษา และ 2) ลักษณะที่ไม่เป็นทางการซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงในส่วนของ การประเมินความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรนำรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาเป็นตัวระบุภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมีในแต่ละองค์การเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาทักษะหลักและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่ขาดของพนักงานแต่ละคน รวมทั้งยังควรนำการประเมินผล เช่น การประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ควบคู่กับกรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะ วิธีการที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วย การประเมินแบบ 360 องศา การเป็นพี่เลี้ยงการสอนงาน การมีเครือข่าย การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การได้รับมอบหมายงานที่ทำหยาบการไปเรียนรู้จากหน่วยงานอื่นชั่วคราว การวางแผนผู้สืบทอด การฝึกอบรมแบบเป็นทางการ การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง การพัฒนาองค์กรและการทำงานร่วมกันแบบพันธมิตรทั้งนี้ตัวแบบของภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership model) และตัวแบบคุณลักษณะพิเศษหรือบารมี (Charismatic model) และเนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการสร้างทุนมนุษย์และทุนทางสังคม การประเมินผลความคุ้มค่าของการลงทุนในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยนำตัวแบบของ Kirkpatrick ที่แบ่งการประเมินผลออกเป็น 4 ระดับมาใช้สำหรับผู้นำในภาครัฐ ภาวะผู้นำที่ต้องมี คือ การมีความโปร่งใสและความรับผิดชอบระดับสูง รวมถึงมีภาวะผู้นำทางการเมืองและทักษะทางการเมือง และยังคงให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง (Strong leader) โดยมองที่ปัจเจกบุคคลและบุคลิกภาพส่วนตัวเป็นหลัก

Stephen (2000 อ้างถึงใน เหมือนฝัน นันทียกุล, 2562, หน้า128) ได้ศึกษา

Benchmarking the NAAC Accreditation Model งานวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการเปรียบเทียบจุดเด่นเกณฑ์ด้านการจัดการศึกษาของรูปแบบของคณะกรรมการการประเมินผลและประกันคุณภาพแห่งชาติ (National Accreditation and Assessment Council: NAAC) กับรูปแบบ Malcolm Baldrige National Quality Award ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบ มีกระบวนการแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย แต่ในด้านการประเมินของทั้ง 2 มีความแตกต่างกันมากในเรื่องของเกณฑ์และค่าคะแนน โดยรูปแบบ Malcolm Baldrige National Quality Award ให้ค่าคะแนนสำหรับผลลัพธ์ด้านองค์การคิดเป็น 45% ในขณะที่รูปแบบของ NAAC ไม่ได้กำหนดเกณฑ์และค่าคะแนนสำหรับผลลัพธ์ด้านองค์การ นอกจากนี้รูปแบบของ NAAC ไม่ได้พิจารณาถึงภาวะผู้นำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้าเกณฑ์และค่าคะแนนตามรูปแบบของ NAAC แบ่งออกเป็นด้านปัจจัยนำเข้า 3 ส่วน คือ หลักสูตร 15 คะแนน ทรัพยากรการเรียนรู้ 15 คะแนน การจัดการและการบริหาร 10 คะแนน ส่วนด้านกระบวนการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การสอน การเรียนรู้ และการประเมินผล 30 คะแนน การวิจัย การให้คำปรึกษาและการขยายผล 10 คะแนน การสนับสนุนนักเรียนและความก้าวหน้า 10 คะแนน และด้านการสนับสนุนคือ การปฏิบัติเกี่ยวกับสุนทรียภาพ 10 คะแนน ซึ่งสามารถนำเข้ามารวมอยู่ในด้านปัจจัยนำเข้าหรือด้านกระบวนการ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของผู้รับการประเมิน คะแนนรวมทั้งสิ้น 100 คะแนน หลังจากทำการเปรียบเทียบข้อเด่น-ข้อด้อยของรูปแบบทั้งสอง ผู้วิจัยจึงได้เสนอรูปแบบการจัดการศึกษาโดยอาศัยองค์ประกอบของเดิมมากที่สุดและเสนอจัดค่าคะแนนให้มีความสำคัญเท่ากันทั้งด้านปัจจัย กระบวนการและผลลัพธ์และให้รูปแบบใหม่เป็นรูปแบบที่เข้าใจได้ง่ายและสามารถปฏิบัติได้

2.4.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Kail and Cavanaugh (2000 อ้างถึงใน พิทักษ์ พิสัยพันธุ์, 2553, หน้า28) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่าความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่นการมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยดังกล่าวได้ศึกษางานวิจัยของ Manion (2003 อ้างถึงใน พิทักษ์ พิสัยพันธุ์, 2553, หน้า28) และได้พบว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์ จำนวน 24 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์มีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานอยู่ 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์ การมีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ผู้วิจัย

ยังได้มีการสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์มาได้เป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวงาน ด้านตัวบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

Lykken and Tellegen (2003 อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง, 2565, หน้า51) ได้ศึกษาการวิจัยและพบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ นอกจากนี้ผู้วิจัยรายดังกล่าวยังศึกษาวิจัยของ William (2003 อ้างถึงใน นิภาพร หาญยิ่ง, 2565, หน้า51) ซึ่งได้ศึกษาทางจิตวิทยาเพื่อเปรียบเทียบภาวะความสุขก่อนการมีชีวิตรสมรส ระหว่างเพศ และสถานการณ์แต่งงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีภาวะความสุขทั้งก่อนและหลังการแต่งงานไม่ต่างกัน

Chiumento Consulting (2007 อ้างถึงใน ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ, 2560, หน้า43) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักรโดยสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปอายุระหว่าง 18-65 ปีจำนวน 1,036 ตัวอย่างจากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงานประกอบด้วยความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินหัวหน้างานดี หรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่างเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จการได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จและการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้นำมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากมีตัวแปรสำคัญหลายมิติที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีความหลากหลายในรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเป็นศาสตร์และศิลป์ในการนำไปใช้ของผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละคนที่จะสามารถนำพาองค์กรของตนไปสู่เป้าประสงค์หรือความสำเร็จขององค์กรของตนเองได้ ทั้งนี้ ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยที่มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การ

กำหนดกลยุทธ์ และ 4) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต สำหรับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนนั้นเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความมีสุขภาพจิตที่ดีจะส่งผลทำให้งานนั้นออกมาดีและทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ โดยความสุขในการทำงานของครูผู้สอนนั้นมีองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 3) การได้รับการยอมรับ และ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน จากการพิจารณาของผู้วิจัยมองเห็นว่า ความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขในการทำงานของครูผู้สอนนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกัน มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อกัน ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 127 คน และครู จำนวน 2,065 คน รวมประชากรทั้งหมด 2,192 คน (ที่มา ระบบบริการข้อมูล Big Data ผู้บริหารและครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร จำนวน 20 คน และ ครู จำนวน 302 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยเลือกรายชื่อให้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังตารางรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	6	6	65	72	1	9	10
กลาง	27	53	538	591	8	78	86
ใหญ่ /ใหญ่พิเศษ	18	68	1,462	1,530	11	215	226
รวมทั้งสิ้น	51	127	2,065	2,192	20	302	322

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19) โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ
ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19) โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปาน
กลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ตำราและวารสารที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้น
ไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, น. 138)

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหา
ค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation

Coefficient)

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, น. 202)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน โดยกำหนดให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54)

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน โดยกำหนดให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54)

4.51-5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวม และรายด้านแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 362-363)

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .91 ถึง 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .71 ถึง 0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .31 ถึง 0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 ถึง 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ

ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากแบบสอบถามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญ แล้วนำตัวแปรสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

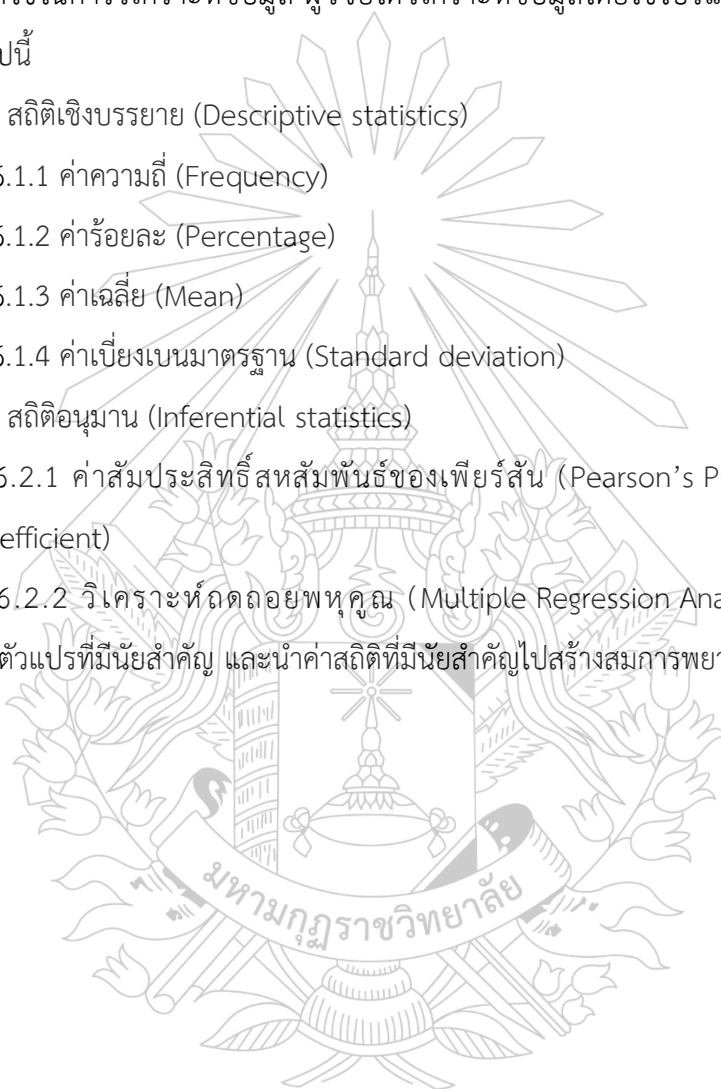
3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
x_1	หมายถึง	การมีกระบวนการคิดในระดับสูง
x_2	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์
x_3	หมายถึง	การกำหนดกลยุทธ์
x_4	หมายถึง	การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
Y	หมายถึง	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
y_1	หมายถึง	ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน
y_2	หมายถึง	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
y_3	หมายถึง	การได้รับการยอมรับ
y_4	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
$S.E$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
\hat{Y}	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ และร้อยละ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	159	49.38
1.2 หญิง	163	50.62
รวม	322	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1ปริญญาตรี	291	90.37

2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	31	9.63
รวม	322	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง		
3.1 ผู้บริหาร	20	6.21
3.2 ครูผู้สอน	302	93.79
รวม	322	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	62	19.25
4.2 ระหว่าง 11 - 20 ปี	215	66.77
4.3 มากกว่า 20 ปี	45	13.98
รวม	322	100.00
5. ขนาดของโรงเรียน		
5.1 ขนาดเล็ก	10	3.10
5.2 ขนาดกลาง	86	26.71
5.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	226	70.19
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 50.62 และเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 49.38 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 90.37 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.79 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.21 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 215

คน คิดเป็นร้อยละ 66.77 รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.98 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.19 รองลงมาเป็นขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.71 ขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย ภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	4.60	0.42	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	4.57	0.39	มากที่สุด
3. การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	4.60	0.43	มากที่สุด
4. การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4)	4.55	0.40	มากที่สุด
รวม	4.58	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต (x_4) ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.40)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงโมโนภาพ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล	4.68	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล	4.70	0.46	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลและสรุปข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่เข้าใจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนในอนาคต	4.46	0.66	มาก
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่	4.62	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่	4.57	0.51	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยทักษะและไหวพริบ	4.64	0.53	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ	4.39	0.72	มาก
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่เข้าด้วยกัน	4.63	0.53	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการประเมินผลข้อมูลและคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน	4.67	0.47	มากที่สุด
รวม		4.60	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) และข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ (x_2) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร	4.43	0.62	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดจุดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานองค์กร	4.49	0.57	มาก
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร	4.72	0.54	มากที่สุด
ตารางที่ 4.4 (ต่อ)				
4	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร	4.50	0.54	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป้าหมายขององค์กร	4.65	0.53	มากที่สุด
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.69	0.46	มากที่สุด
รวม		4.57	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านวิสัยทัศน์ (x_2) โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (x_3) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยพิจารณาทิศทางขององค์กร	4.36	0.79	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ	4.73	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงาน และมีปัจจัยในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย	4.62	0.54	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากสถานการณ์ต่างๆมาสังเคราะห์เป็นความรู้เพื่อจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร	4.67	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการทบทวนวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม	4.56	0.60	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร	4.55	0.60	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร	4.56	0.62	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

8	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำโครงการโดยการใช้เครื่องมือและเทคนิคในการวางแผน	4.57	0.59	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร	4.57	0.58	มากที่สุด

10	ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	4.72	0.45	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์	4.61	0.59	มากที่สุด
12	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นเครื่องมือสื่อสารกับคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน	4.72	0.45	มากที่สุด
รวม		4.60	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ข้อ 10 ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และ ข้อ 12 ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นเครื่องมือสื่อสารกับคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงานโดยพิจารณาทิศทางขององค์กร ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนการทำงานเชิงรุก	4.57	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.53	0.65	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.55	0.59	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	4.49	0.56	มาก
5	ผู้บริหารมีความสามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา	4.61	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

6	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้ในอนาคต	4.50	0.56	มาก
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต	4.57	0.51	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.59	0.49	มากที่สุด
รวม		4.55	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อ 8 ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.56)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.11

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y)	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1)	4.65	0.44	มากที่สุด
2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2)	4.78	0.39	มากที่สุด
3. การได้รับการยอมรับ (y_3)	4.79	0.44	มากที่สุด

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)	4.77	0.38	มากที่สุด
รวม	4.75	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับ (y_3) ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2) ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1) ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.93	มาก
2	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานกันเป็นทีมตามที่ได้รับมอบหมาย	4.68	0.47	มากที่สุด
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน	4.42	0.84	มากที่สุด
4	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อท่านหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน	4.81	0.39	มากที่สุด
5	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงถึงความจริงใจและความปรารถนาดีต่อท่านหรือต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน	4.81	0.39	มากที่สุด
6	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ปิดบัง หลอกลวง เสแสร้ง โกหก ต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.68	0.56	มากที่สุด
7	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว	4.77	0.52	มากที่สุด
8	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆด้วยความบริสุทธิ์ใจทั้งในทางคำพูดและการกระทำ	4.81	0.39	มากที่สุด
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมีเจตนาดีทั้งต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.77	0.52	มากที่สุด

10	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่คิดอิจฉาริษยา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลังต่อทั้งท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.77	0.52	มากที่สุด
รวม		4.65	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อท่านหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน ข้อ 5 เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงถึงความจริงใจและความปรารถนาดีต่อท่านหรือต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน และ ข้อ 8 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆด้วยความบริสุทธิ์ใจทั้งในทางคำพูดและการกระทำ ($\bar{x} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว ข้อ 9 เพื่อนร่วมงานของท่านมีเจตนาดีทั้งต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และข้อ 10 เพื่อนร่วมงานของท่านไม่คิดอิจฉาริษยา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลังต่อทั้งท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ท่านรู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับการติดต่อสื่อสารจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแบบตรงไปตรงมา	4.68	0.56	มากที่สุด
2	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน ทั้งงานที่ท่านรับผิดชอบและงานส่วนรวม	4.72	0.54	มากที่สุด
3	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ	4.77	0.52	มากที่สุด

4	ท่านได้ช่วยเหลือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ	4.86	0.35	มากที่สุด
5	ท่านมีการลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อเน้นการดำเนินงานอย่างราบรื่น	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม		4.78	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ท่านได้ช่วยเหลือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ และ ข้อ 5 ท่านมีการลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อเน้นการดำเนินงานอย่างราบรื่น ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ท่านได้รับการติดต่อสื่อสารจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแบบตรงไปตรงมา ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การได้รับการยอมรับ (y_3)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.77	0.52	มากที่สุด
2	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.72	0.54	มากที่สุด
3	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในความรู้ ความสามารถในการทำงานของตนเอง	4.81	0.39	มากที่สุด
4	ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.77	0.61	มากที่สุด
5	ท่านได้รับความคาดหวังในการทำงานหนึ่งๆให้สำเร็จจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม		4.79	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ท่านได้รับความคาดหวังในการทำงานหนึ่งๆให้สำเร็จจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน และผู้บริหารในความรู้ ความสามารถในการทำงานของตนเอง ($\bar{x} = 4.81$, S.D. = 0.39) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4) โดยภาพรวม และ รายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขทุกครั้งที่ได้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน	4.66	0.56	มากที่สุด
2	ท่านมีความชอบและเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.72	0.54	มากที่สุด
3	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงานที่ตนรักและพึงพอใจ	4.77	0.50	มากที่สุด
4	ท่านรู้สึกภูมิใจและยินดีในผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ	4.86	0.35	มากที่สุด
5	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านช่วยกระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงาน	4.87	0.34	มากที่สุด
6	ท่านเชื่อว่างานที่สามารถประสบความสำเร็จและ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร	4.72	0.51	มากที่สุด
รวม		4.77	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.77$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุก ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และความตั้งใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ ข้อ 4 ท่านรู้สึกภูมิใจและยินดี

ในผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.35) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.56)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.12 – 4.14

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	X	y_1	y_2	y_3	y_4	Y
x_1	1									
x_2	0.927**	1								
x_3	0.883**	0.877**	1							
x_4	0.513**	0.505**	0.466**	1						
X	0.953**	0.957**	0.957**	0.539**	1					
y_1	0.337**	0.397**	0.421**	0.186**	0.408**	1				
y_2	0.370**	0.439**	0.486**	0.082	0.461**	0.761**	1			
y_3	0.389**	0.473**	0.513**	0.101	0.489**	0.812**	0.906**	1		
y_4	0.383**	0.437**	0.465**	0.103	0.451**	0.737**	0.936**	0.879**	1	
Y	0.394**	0.466**	0.503**	0.128*	0.483**	0.889**	0.957**	0.961**	0.942**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวม มีค่า ($r_{XY} = 0.483$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.128 - 0.483$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า คู่ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีกระบวนการคิดในระดับสูงกับการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1x_2} = 0.927$) และคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกำหนดกลยุทธ์กับการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($r_{x_3x_4} = 0.466$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า คู่ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{y_2y_4} = 0.936$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในการทำงาน ($r_{y_1y_4} = 0.737$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า คู่ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ยกเว้นคู่ x_{4y_4} , x_{4y_3} และ x_{4y_4} ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.483$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.13 – 4.16

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครูของสถานศึกษา ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	0.337**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	0.397**	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

3. การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.421**	ปานกลาง
4. การคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต (x_4)	0.186**	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.408**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวม (r_{xy_1}) เท่ากับ 0.408 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) ($r_{x_3y_1} = 0.421$) การมีวิสัยทัศน์ (x_2) ($r_{x_2y_1} = 0.397$) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) ($r_{x_1y_1} = 0.337$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำ การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ($r_{x_4y_1} = 0.186$)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครูของสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	0.370**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	0.439**	ปานกลาง
3. การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.486**	ปานกลาง
4. การคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต (x_4)	0.082	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	0.461**	ปานกลาง

ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)		
---------------------------	--	--

**p < .01

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยรวม (r_{xy_2}) เท่ากับ 0.461 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) ($r_{x_3y_2} = 0.486$) การมีวิสัยทัศน์ (x_2) ($r_{x_2y_2} = 0.439$) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) ($r_{x_1y_2} = 0.370$) ส่วนด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ($r_{x_4y_2} = 0.082$) อยู่ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครูของสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	0.389**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	0.473**	ปานกลาง
3. การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.513**	สูง
4. การคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต (x_4)	0.101	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.489**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.489 ในระดับปาน

กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง 1 ด้าน การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) ($r_{x_3y_3} = 0.513$) การมีวิสัยทัศน์ (x_2) ($r_{x_2y_3} = 0.473$) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) ($r_{x_1y_3} = 0.389$) ส่วนการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ($r_{x_4y_3} = 0.101$) อยู่ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสุขในการทำงานของครูของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	0.383**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	0.437**	ปานกลาง
3. การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.465**	ปานกลาง
4. การคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต (x_4)	0.103	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	0.451**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม (r_{xy_4}) เท่ากับ 0.541 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) ($r_{x_3y_4} = 0.465$) การมีวิสัยทัศน์ (x_2) ($r_{x_2y_4} = 0.437$) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) ($r_{x_1y_4} = 0.383$) ส่วนการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ($r_{x_4y_3} = 0.103$) อยู่ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.17 - 4.21

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.998	0.240		12.473**	0.000
การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.509	0.049	0.566	10.460**	0.000
การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4)	-0.132	0.052	-0.136	-2.510**	0.013
R = 0.517 R ² = 0.268 Adjusted R ² = 0.263 F = 6.300					

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) และการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) นั้น ส่งผลทางลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.517 (R = 0.517) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 26.80 (R² = 0.268) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

± 0.33291 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.998 + 0.509(x_3) + -0.132(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.566(x_3) + -0.136(x_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) และการมีวิสัยทัศน์ (x_2) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.664	0.204		11.114**	0.000
การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.430	0.052	0.421	8.300**	0.000

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

R = 0.421	R ² = 0.177	Adjusted R ² = 0.175	F = 68.887
-----------	------------------------	---------------------------------	------------

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.0421 (R = 0.421) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 17.70 (R² = 0.177) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40044 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.664 + 0.430(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.421(x_3)$$

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.213	0.242		13.258**	0.000
การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.518	0.049	0.573	10.544**	0.000
การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4)	-0.180	0.053	-0.185	-3.404**	0.001
R = 0.513 R ² = 0.263 Adjusted R ² = 0.259 F = 57.034					

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) และการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.513 (R = 0.513) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 26.30 (Adjusted R² = 0.263) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33568 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.213 + 0.518(x_3) + -0.180(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.573(x_3) + -0.185(x_4)$$

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการ

ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.678	0.269		9.960**	0.000
การกำหนดกลยุทธ์ (x_3)	0.643	0.106	0.628	6.088**	0.000
การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต (x_4)	-0.185	0.059	-0.168	-3.143**	0.002
การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1)	-0.643	0.140	-0.613	-4.602**	0.000
การมีวิสัยทัศน์ (x_2)	0.645	0.146	0.576	4.434**	0.000
R = 0.583 R ² = 0.339 Adjusted R ² = 0.331 F = 40.711					

**p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) และการมีวิสัยทัศน์ (x_2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการได้รับการยอมรับ (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.583 (R = 0.583) ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 33.90 (R² = 0.339) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.36136 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.678 + 0.643(x_3) + -0.185(x_4) + -0.643(x_1) + 0.645(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.628(x_3) + -0.168(x_4) + -0.613(x_1) + 0.576(x_2)$$

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.218	0.243		13.215**	0.000
การกำหนดกลยุทธ์ (x ₃)	0.473	0.049	0.532	9.596**	0.000
การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x ₄)	-0.138	0.053	-0.114	-2.601**	0.010
R = 0.483 R² = 0.232 Adjusted R² = 0.227 F = 48.261					

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่การกำหนดกลยุทธ์ (x₃) และการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x₄) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (y₄) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.483 (R = 0.483) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 23.20 (R² = 0.232) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33720 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.218 + 0.473(x_3) + -0.138(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.532(x_3) + -0.114(x_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” เป็นการวิจัยเชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 และความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุमानค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 322 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 50.62 เป็นครูผู้สอน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.79 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 90.37 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 66.77 ขนาดของโรงเรียนอยู่ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.19

5.1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ การมีกระบวนการคิดในระดับสูง ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พิจารณาแต่ละด้านได้ ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นเครื่องมือสื่อสารกับคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงานโดยพิจารณาทิศทางขององค์กร

5.1.2.2 ด้านการมีกระบวนการคิดในระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ

5.1.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร

5.1.2.4 การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์



5.1.3 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับ รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

5.1.3.1 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณครูได้รับความคาดหวังในการทำงานหนึ่งๆให้สำเร็จจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ คุณครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในความรู้ ความสามารถในการทำงานของตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณครูได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

5.1.3.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณครูได้ช่วยเหลือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ และคุณครูมีการลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อเน้นการดำเนินงานอย่างราบรื่น รองลงมา คือ คุณครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณครูได้รับการติดต่อสื่อสารจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแบบตรงไปตรงมา

5.1.3.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของคุณครูช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงาน รองลงมา คือ คุณครูรู้สึกภูมิใจและยินดีในผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณครูมีความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

5.1.3.4 ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานของคุณครูแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อคุณครูหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานของคุณครูแสดงถึงความจริงใจและความปรารถนาดีต่อคุณครูหรือต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน และเพื่อนร่วมงานของคุณครูมีการปฏิบัติต่อคุณครูและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆด้วยความบริสุทธิ์ใจทั้งในทางคำพูดและการกระทำ รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของคุณครูมีการปฏิบัติต่อคุณครูและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของคุณครูมีเจตนาดีทั้งต่อคุณครูและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และเพื่อนร่วมงานของคุณครูไม่คิดอิจฉาริษยา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลังต่อทั้งคุณครูและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว้าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.483$)



5.1.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) และการคาดหวังและ การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.517 ($R = 0.517$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 26.30 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.263$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.33291 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.998 + 0.509(x_3) + -0.132(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.566(x_3) + -0.136(x_4)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การมีกระบวนการคิดในระดับสูง (x_1) และการมีวิสัยทัศน์ (x_2) ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ การมีกระบวนการคิดในระดับสูง การมีวิสัยทัศน์ และการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อาจมีความเป็นไปได้ว่าเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสามารถในการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ มีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน สรุบบข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์

สภาพภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เจลจिरา จรูญแสง (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาและการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหาร



ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและการบริหารทรัพยากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การจัดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทิพย์ จิตอำ (2566) ซึ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปมิกา โชติทองชัย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ศรีโยธา (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เยาวเรศ ชาครียวนิชย์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้านความพึงพอใจในการทำงานและ ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้มีความเป็นไปได้ว่าอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีความคาดหวังในตัวคุณครูในการทำงานหนึ่งๆให้สำเร็จจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยคุณครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และคุณครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจพร้อมทั้งคุณครูเองมีการลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของคุณครูเองเพื่อนเน้นการดำเนินงานอย่างราบรื่น และคุณครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานของคุณครูเอื้ออำนวยและช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงาน คุณครูรู้สึกภูมิใจและยินดีในผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานของคุณครูแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อคุณครูหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานของคุณครูแสดงถึงความจริงใจและความปรารถนาดีต่อตัวคุณครูหรือต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการ

ทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานของคุณครูมีการปฏิบัติต่อคุณครูและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆด้วยความ
บริสุทธิ์ใจทั้งในทางคำพูดและการกระทำ เพื่อนร่วมงานของคุณครูมีการปฏิบัติต่อท่านและเพื่อน
ร่วมงานคนอื่นๆโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของคุณครูมีเจตนาดีทั้งต่อท่านและ
เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และเพื่อนร่วมงานของคุณครูไม่คิดอิจฉาริษยา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลังต่อ
ทั้งท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร หาญยิ่ง (2565) ได้เรื่อง



การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโนนสูงศรีธานี จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ (2560) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวม มีค่า ($r_{xy} = 0.483$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ที่เป็นเช่นนี้ขึ้นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ มีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความสามารถด้านการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน อีกทั้งยังมีทักษะในการสรุปข้อมูลต่างๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และ อีกทั้งยังมีความสามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา กล่าวคือ การมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มองการณ์ไกลมองวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้หรืออนาคตขององค์กรนั้น ย่อมส่งผลต่อดีสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งกล่าวถึงบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในสถานศึกษาของครูนั้น ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชนก เชื้ออนันต์ (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .81

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้มี 2 ด้าน คือ การกำหนดกลยุทธ์ (x_3) และการคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 26.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ มีความเป็นไปได้ว่าเป็นเพราะ มีความสามารถในการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ มีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร สามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานราบรื่นและเป็นระบบผ่านกระบวนการการวางแผนและการมองเห็นถึงศักยภาพและอนาคตขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุขของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน นันทิกุล (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ด้านตัวแปรพยากรณ์การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิบัติ องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดระดับสูง ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมทำนายได้ร้อยละ 92.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายการกำหนดกลยุทธ์ที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนได้ดีที่สุด สามารถบริหารงานที่เน้นกระบวนการ มีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และกล่าวถึง ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้ครูมีระดับความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้น หากแต่ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) นั้นเป็นการส่งผลทางลบ อาจจะเป็นเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารดำเนินการบริหารอย่างไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบริบท ซึ่งอาจจะกลายเป็น “แรงกดดันเชิงระบบ” ซึ่งอาจจะเป็นการลดทอนขวัญ กำลังใจและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนได้ อาจสามารถคาดคะเนจากปัจจัยต่อไปนี้ 1.ปัจจัยช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง การดำเนินการตามนโยบายของ สพฐ. หรือหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษา

นั้นๆมักมาพร้อมกับมาตรฐานใหม่หรือเป้าหมายใหม่ ซึ่งอาจมีลักษณะที่สูงเกินความเป็นจริง เช่นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว การเพิ่มเติมโครงการหรือนวัตกรรมเป็นจำนวนมาก หรือแม้แต่การแข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆด้านวิชาการ จนทำให้ครูนั้นเกิดการรับรู้ถึงความคาดหวังเกินความสามารถ ส่งผลให้เกิดความเครียด รู้สึกกดดัน ท้อแท้ เป็นต้น 2.ปัจจัยด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น เช่นการที่ต้องเพิ่มเอกสารและงานสารบรรณ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ หรือแม้แต่การที่มีภาระ



เพิ่มขึ้นแต่มีทรัพยากรเท่าเดิม สามารถส่งผลกระทบต่อจิตใจของครูได้ 3.ปัจจัยด้านการรับรู้ความไม่ยุติธรรมในองค์กร อาจเนื่องมาจากการคาดหวังอนาคตของผู้บริหารเพื่อให้โรงเรียนนั้นมีระดับที่ทัดเทียมกับโรงเรียนอื่นได้ๆนั้น ต้องได้มีการอบรมเสริมหรือพัฒนาทักษะครูด้านต่างๆ แต่อาจเป็นเพียงเฉพาะกลุ่ม หรือเป็นการมอบหมายงานแก่เฉพาะบุคคล ทำให้ครูเองเกิดการรับรู้ได้ถึงความเป็นธรรมในโรงเรียน 4.ปัจจัยด้านความไม่มั่นคงและความกลัวการเปลี่ยนแปลง ทั้งแนวทางการสอน การเปลี่ยนระบบประเมินผล การเพิ่มเทคโนโลยี หรือแม้แต่การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ทำให้ครูรู้สึกถึงความไม่พร้อม ไม่มั่นใจในศักยภาพของตนเอง 5.ปัจจัยด้านการสูญเสียอัตลักษณ์ทางวิชาชีพ หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคาดหวังในอนาคตเชิงผลลัพธ์ในการแข่งขันมากเกินไป เช่นเน้นคะแนนสอบ อันดับของโรงเรียนในการสอบ หรือการเน้นผลงานเชิงเอกสารและโครงการ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกถูกลดทอนความเป็นวิชาชีพครู ทำให้เกิดความไม่พอใจเชิงคุณค่าและหมดศรัทธากับวิชาชีพ 6.ปัจจัยด้านการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือการไม่สร้างความเข้าใจร่วม อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารคาดหวังเพียงการพัฒนาที่มากขึ้น แต่เป็นการคาดหวังแบบกว้างๆ ไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ครูเกิดความสับสนในหน้าที่ เกิดความคลุมเครือ 7.ปัจจัยด้านทรัพยากรที่ขาดแคลน เช่นขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน ขาดสื่อและเทคโนโลยี รวมไปถึงเวลาในการพัฒนาที่ไม่เพียงพอ ทำให้ครูรู้สึกมีความสงสัยในการสนับสนุนของโรงเรียนที่จะให้มีการพัฒนาแต่ขาดปัจจัยเรื่องทรัพยากร 8.ปัจจัยด้านแรงกดดันจากภาระงานหรือหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูรู้สึกเป็นการ “เพิ่มความรับผิดชอบ” มากกว่า “โอกาส” 9.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันด้านผลงาน นวัตกรรม หรือด้านชื่อเสียงโรงเรียน เป็นผลทำให้ความร่วมมือในองค์กรลดลง ความขัดแย้งที่เพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานลดลง ครูรู้สึกถึงแรงกดดันได้มากกว่าการได้รับการสนับสนุนที่แท้จริง สรุปลักษณะจากการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x4) นั้นมีลักษณะเป็น “การกดดันเชิงอนาคต” มากกว่า “การสนับสนุนเชิงพัฒนา” ดังนั้น ด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x4) จึงอาจจะกลายเป็น “ปัจจัยเสี่ยง” ต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน หากไม่มีการบริหารจัดการเชิงสนับสนุนและมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ด้านการคาดหวังและการสร้าง

โอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญของการมีไหวพริบและการคิดและตัดสินใจทันท่วงทีในเวลาอันจำกัด เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเชื่อใจและไว้วางใจในการบริหารซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน



5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ด้านความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณครูรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการชี้แนะให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายร่วมของสถานศึกษาเน้นความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหลัก การใช้การสื่อสารแบบเปิดให้ได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น ลดความซับซ้อนของงาน และเน้นการเสริมแรงทางบวก เป็นต้น

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาบริบทหรือวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ก่อนนำปัจจัยหรือตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.3 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลทางลบ คือด้านการคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (x_4) เพื่อการปรับใช้ให้ถูกต้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

This is Mendeley biography



ณัชชา อุตสาหะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก.

ธิราภรณ์ พันหล่อมโสม. (2559). *ปัจจัยความสุขของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นพวรรณ บุญสุขเจริญ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทิยา คงเมือง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงธานี จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). *ความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยะธิดา ปัญญา และ ไพศาล วรคำ. (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. สารนิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เปมิกา โชตทองชัย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร
เขตบางกอกน้อย. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.



พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์. พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2536). *ข้อคิดชีวิตทวนกระแส (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: ทนส่งเสริมพุทธธรรม.

พิทักษ์ พิสัยพันธ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิษณุ สมจิตร. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ภควรรณ ชันคำ. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้างพระคัมภีร์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชวิน โปรงสูงเนิน. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รัฐชนา เชื้อนขันธุ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลลัทริมา วาปีทะ. (2563). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอ ก ช น . วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*.

วรารัตน์ ทองถาวร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียน
สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสห
วิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.



- วัชรพงษ์ สำราญรมณ์. (2561). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศศิธร ยงยุทธ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สทธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 24 สิงหาคม 2566, จาก <https://th.hnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สายไหม ภารประดับ. (2554). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักข่าวโฆษกรัฐบาลไทย. (2566). *โฆษกรัฐบาลเผย นายกฯ ยินดีไทยขยับขึ้นเป็นอันดับที่ 60 จาก 137 ประเทศทั่วโลก ในดัชนีประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก (World Happiness Report) ประจำปี 2566*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 27 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/66478>
- สุทธิพงษ์ อันทรบุตร. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุทธิพร สาโคตร. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภณัฐ โองวัลย์. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้ามนา จังหวัดเชียงใหม่*.
สารนิพนธ์ปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการ บริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- เฉลิมวุฒิ ไชยคำร้อง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- เยาวเรศ ชาครีย์วินชัย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- มนลixa ธรรมรักษณ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เมธี ศรีโยธา. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- เหมือนฝัน นันทิกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*

2. ภาษาอังกฤษ

- Adair, J. (2002). *Effective Strategic Leadership*. London: Pan Macmillan
- Daft, R. L. (2005). *Management*. New York: Thomson.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience (3rd ed.)*. Canada: Thomson Corporation
- Daft, R. L. (2005). *Management*. New York: Thomson.
- Diener, E. *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a proposal for a National Index*. J American Psychologist online. 2000 : 63-73. Available from: https://greatergood.berkeley.edu/images/uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf. [Accessed 2023 Aug 24].
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills (2nd ed.)*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- DuBrin, J. A. (2018). *Leadership: Research findings, practice, and skills (8th ed.)*. Boston: Cengage Learning.

Fiedler, F.E.(1967) . *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw – Hill.

Gerras. S.J. (2010). *Strategic Leadership Primer*. 3rd ed. Carlisle, PA: Department of Command, Leadership and Management, United States Army War College.

Halpin, A. W. (2001). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.



- Hitt, M.A., Ireland, D.R. and Hoskisson, R.E. (2007). *Strategic Management Competitiveness and Globalization Concepts and Cases*. 7th ed. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). *Achieve and Maintaining Strategic Competiveness in the 21st Century: the Role of Strategic Leadership*. Academy of Management Executive.
- Jones, J. P. (2011). *Happiness at work maximizing your psychological capital for success*. Retrieved Aug 24, 2023, https://www.researchgate.net/publication/66_Happiness_at_Work_Maximizing_Your_Psychological_Capital_For_Success
- Johnson, G. and Scholes. K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases*. (5th ed). Hemel Hempstead : Prentice Hall.
- KMLeadership. (2558). *ความหมายของภาวะผู้นำ*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 12 สิงหาคม 2566, จาก <http://kmladership.weebly.com/35883623363436173627361736343618358636293591361636343623363236123641365736093635.html>
- Schoemaker, P., Krupp, S., Howland, S. (2013) *Strategic Leadership: The Essential Skills*. Retrieved August 20th, 2023, from <https://hbr.org/2013/01/strategic-leadership-the-essential-skills>.
- Williams, B.S. (2005). *A Lesson in Strategic Leadership for Service*. *Nurse Leader*, 3(5): 25-27.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ผศ.ดร.ชัชฌนพงศ์ ศรีจันทร์

การศึกษา ปร.ด.(การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) นายจักรพงษ์ แกล่งกันท์

การศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสงครามวิทยา

4) นายดิเรก ศรีโยธา

การศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์

5) นางสาวมยุรี ยลสุข

การศึกษา ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิจัยและการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ /ว ๐/วส

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิพงษ์ ศรีจันทร์

ด้วย นายวิวัฒน์ พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิวัฒน์ พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕



บันทึกข้อความ

สำนักงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ /ว ๐/วจ/ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นายวิวัฒน์ ทิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมาชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิวัฒน์ ทิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐ ๑๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายจักรพงษ์ แดงกัณฑ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสงครามวิทยา

ด้วย นายวิทวัส พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร


(พระมหากษัตริย์ ธรรมมาชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิทวัส พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๗๖๗

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายดิเรก ศรีโยธา ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์

ด้วย นายวิวัฒน์ พิลลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมาชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิวัฒน์ พิลลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๙๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ควบคุมเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวมยุรี ยลสุข ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ด้วย นายวิทวัส พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิทวัส พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
 ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
 เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input checked="" type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	วุฒิการศึกษา <input checked="" type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ตำแหน่ง <input checked="" type="radio"/> ผู้บริหาร <input type="radio"/> ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการทำงาน <input checked="" type="radio"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="radio"/> 11 – 20 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ขนาดของโรงเรียน <input checked="" type="radio"/> ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) <input type="radio"/> ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

○ ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่ พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,680 คนขึ้นไป)										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การมีกระบวนการคิดระดับสูง									
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการประมวลผลและสรุปข้อมูลเพื่อให้ได้ผลที่เข้าใจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการ แก้ปัญหาด้วยทักษะและไหว พริบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการ สร้างความรู้ใหม่และเชื่อมโยง ความรู้และประสบการณ์เดิม และประสบการณ์ใหม่เข้า ด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติอย่าง สร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประเมินผลข้อมูลและคาดคะเน ผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการ กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การมีวิสัยทัศน์									

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจเป้าหมาย และแผนงานองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การกำหนดกลยุทธ์									
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงานโดยพิจารณาทิศทางขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
18	ผู้บริหารมีความสามารถด้าน การบริหารงานที่เน้น กระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารมีองค์ประกอบที่ ส่งเสริมการทำงาน และมีปัจจัย ในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีการนำข้อมูล สารสนเทศจากสถานการณ์ ต่างๆมาสังเคราะห์เป็นความรู้ เพื่อจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีการทบทวนวิสัยทัศน์ ขององค์กรด้วยวิธีการทำงาน เป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารมีการประเมินและ คัดเลือกกลยุทธ์ให้มีความ เหมาะสมกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการ จัดทำโครงการโดยการใช้ เครื่องมือและเทคนิคในการ วางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจที่ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่มีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดทำ วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สามารถเป็นเครื่องมือสื่อสาร กับคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความ เข้าใจในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต									
29	ผู้บริหารมีความสามารถวางแผน การทำงานเชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการ คาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบใน การคิดแก้ไขปัญหาได้อย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารมีความสามารถ คาดการณ์อนาคตของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ส 124 คล้อย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน									
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานกันเป็นทีมตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็น มิตรในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	เพื่อนร่วมงานของท่าน แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อ ท่านหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงถึง ความจริงใจและความปรารถนา ดีต่อท่านหรือต่อเพื่อนร่วมงาน คนอื่นๆในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ปิดบัง หลอกลวง เสแสร้ง โกหก ต่อ ท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการ ปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน คนอื่นๆโดยไม่หวังผลประโยชน์ ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการ ปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงาน คนอื่นๆด้วยความบริสุทธิ์ใจทั้ง ในทางคำพูดและการกระทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมีเจตนาดี ทั้งต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่คิด อิจฉาริษยา ไม่คิดร้าย หรือแทง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ข้างหลังต่อทั้งท่านและเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ								
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี									
11	ท่านได้รับการติดต่อสื่อสารจาก ทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน แบบตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านได้รับความร่วมมือในการ ทำงานจากผู้บริหารเพื่อน ร่วมงาน ทั้งงานที่ท่านรับผิดชอบ และงานส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ท่านได้รับการช่วยเหลือจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานใน การทำงานด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ท่านได้ช่วยเหลือผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วย ความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ท่านมีการลดแรงปะทะในการ ปรึกษารื้อกับผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อนเน้น การดำเนินงานอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับ									
16	ท่านได้รับความเชื่อถือจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
17	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผล การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ท่านได้รับความเชื่อถือและ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บริหารในความรู้ ความสามารถ ในการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ท่านได้รับกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ท่านได้รับความคาดหวังในการ ทำงานหนึ่งๆให้สำเร็จจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความพึงพอใจในการทำงาน									
21	ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและ มีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ท่านมีความชอบและเต็มใจใน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงาน ที่ตนรักและพึงพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ท่านรู้สึกภูมิใจและยินดีใน ผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
25	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านสามารถประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๓๔๑๘/๑๐๑๔

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายจักรพงษ์ แดงกัณฑ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสงครามวิทยา

ด้วย นายวิฑูรย์ พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ยรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิฑูรย์ พิลาชัย ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษารวบรวม รายนามและยึดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุพวิชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิฑูรย์ พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
 โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ ฮว ๗๔๑๘/๑๐๑๐๔

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ดร.พิรุณพรรณ เต็มวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา

ด้วย นายวิหวัธ พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายวิหวัธ พิลาชัย ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษากำลังสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พรสติทธิชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิหวัธ พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๕๐๘๖๘๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๓๔๑๘/๓๐๓๐๕

๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)


เจริญพร ดร.กุลธิดา ศรีโกเมนทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาสถวงวิทยา

ด้วย นายวิหวัส พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายวิหวัส พิลาชัย ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร


(พระศุภศีร์ษิรมณี, ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นายวิหวัส พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

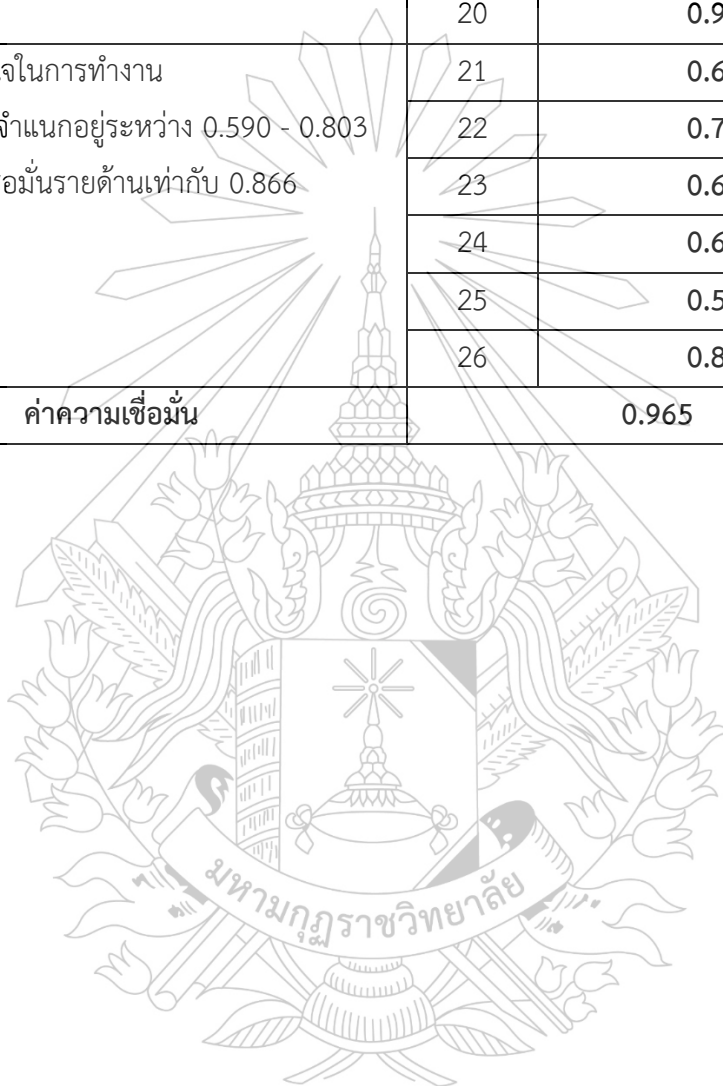
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีกระบวนการคิดในระดับสูง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.108 - 0.737 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.829	1	0.718
	2	0.636
	3	0.272
	4	0.720
	5	0.717
	6	0.647
	7	0.108
	8	0.701
	9	0.737
	10	0.661
2. การมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.231 - 0.549 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.706	11	0.315
	12	0.488
	13	0.231
	14	0.385
	15	0.549
	16	0.526
3. การกำหนดกลยุทธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.324 - 0.705 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.820	17	0.570
	18	0.383
	19	0.705
	20	0.530
	21	0.404
	22	0.502
	23	0.324
	24	0.527

	25	0.493	
	26	0.680	
	27	0.390	
	28	0.634	134
4. การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	29	0.481	
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.245 - 0.618	30	0.245	
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.730	31	0.280	
	32	0.298	
	33	0.610	
	34	0.510	
	35	0.501	
	36	0.618	
ค่าความเชื่อมั่น		0.906	

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	1	0.126
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.126 - 0.942	2	0.690
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.882	3	0.106
	4	0.942
	5	0.942
	6	0.841
	7	0.877
	8	0.942
	9	0.928
	10	0.928
2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	11	0.781
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.702 - 0.781	12	0.742
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886	13	0.757

	14	0.735	
	15	0.702	
3. การได้รับการยอมรับ	16	0.873	
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.823 - 0.949	17	0.786	
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.994	18	0.823	
	19	0.933	
	20	0.949	
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	21	0.690	135
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.590 - 0.803	22	0.737	
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866	23	0.641	
	24	0.612	
	25	0.590	
	26	0.803	
ค่าความเชื่อมั่น		0.965	





ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมดังนั้นขอเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์ จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2) แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

3) ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษารองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้า คำตอบที่ท่านเลือกตามความจริงและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อโดยแบบสอบถาม ความคิดเห็นฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่าง ใดและข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็น อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึง ขอขอบทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

138

นายวิฑูรย์ พิลาชัย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบตรวจสอบรายการช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

11 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)

ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,680คนขึ้นไป)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ใน
ระดับใด

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น								
		5	4	3	2	1				
1) การมีกระบวนการคิดในระดับสูง										
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงโน้มน้าว รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล									
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆจำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล									
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการประมวณผลและสรุปข้อมูล เพื่อให้ได้ผลที่เข้าใจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนในอนาคต									
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่									
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขยายความคิดที่แปลกใหม่									
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยทักษะและไหวพริบ									
7	ผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ									
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่และเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่เข้าด้วยกัน									
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาหน่วยงาน									

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลและคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน					
2) การมีวิสัยทัศน์						
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพในอนาคตขององค์กร					
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานขององค์กร					
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลมากำหนดทิศทางขององค์กร					
14	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป้าหมายขององค์กร					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร					
3) การกำหนดกลยุทธ์						
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการทำงานโดยพิจารณาทิศทางขององค์กร					
18	ผู้บริหารมีความสามารถด้านการบริหารงานที่เน้นกระบวนการ					
19	ผู้บริหารมีองค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงาน และมีปัจจัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากสถานการณ์ต่างๆมาสังเคราะห์เป็นความรู้เพื่อจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร					
21	ผู้บริหารมีการทบทวนวิสัยทัศน์ขององค์กรด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม					
22	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร					
23	ผู้บริหารมีการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร					
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดทำโครงการโดยการใช้เครื่องมือและเทคนิคในการวางแผน					
25	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร					
26	ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร					
27	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดทำวิสัยทัศน์					
28	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถเป็นเครื่องมือสื่อสารกับคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน					
4) การคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
29	ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนการทำงานเชิงรุก					
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					
33	ผู้บริหารมีความสามารถคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้ในอนาคต					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต					
36	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในด้านต่างๆให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1) ความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน						
1	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานกันเป็นทีมตามที่ ได้รับมอบหมาย					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีการสนทนาพูดคุย กันอย่างเป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน					
4	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ต่อท่านหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆในการทำงาน ร่วมกัน					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงถึงความจริงใจและ ความปรารถนาดีต่อท่านหรือต่อเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆในการทำงานร่วมกัน					
6	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ปิดบัง หลอกลวง เสแสร้ง โกหก ต่อท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
7	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติต่อท่านและเพื่อ ร่วมงานคนอื่นๆโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว					
8	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติต่อท่านและ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆด้วยความบริสุทธิ์ใจทั้งในทาง คำพูดและการกระทำ					
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมีเจตนาดีทั้งต่อท่านและ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านไม่คิดอิจฉาริษยา ไม่คิดร้าย หรือแทงข้างหลังต่อทั้งท่านและเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ					
2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี						
11	ท่านได้รับการติดต่อสื่อสารจากทั้งผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานแบบตรงไปตรงมา					
12	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทั้งงานที่ท่านรับผิดชอบและงาน ส่วนรวม					

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ					
14	ท่านได้ช่วยเหลือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความจริงใจ					
15	ท่านมีการลดแรงปะทะในการปรึกษาหารือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อเน้นการดำเนินงานอย่างราบรื่น					
3) การได้รับการยอมรับ						
16	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
17	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
18	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารในความรู้ ความสามารถในการทำงานของตนเอง					
19	ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
20	ท่านได้รับความคาดหวังในการทำงานหนึ่งๆให้สำเร็จจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
4) ความพึงพอใจในการทำงาน						
21	ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน					
22	ท่านมีความชอบและเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
23	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตนรักและพึงพอใจ					

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ท่านรู้สึกภูมิใจและยินดีในผลสำเร็จของงานที่ท่านได้ปฏิบัติ					
25	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงาน					
26	ท่านเชื่อว่างานที่สามารถประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร					

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล



ที่ อว ๗๗๑๘/๑๐๑๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม

ด้วย นายวิฑูรย์ พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นายวิฑูรย์ พิลาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาของท่านสำหรับสารทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทวิจิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๓๓๖๑๑
นายวิฑูรย์ พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖ ๒๔๐๘๖๘๕

ที่ อว ๗๙๑๘/๑๐๑๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอุเทนร์ ชันติยู ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา

ด้วย นายวิหิต พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา อังคตสวณิกามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นายวิหิต พิลาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาของท่านสำหรับวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พรสัทฉิวิกรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๔๖๐๖

นายวิหิต พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖ ๒๕๐๘๖๘๕

ที่ อว ๗๙๑๘/๑๐๑๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสำเนียง อามาตย์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองสวรรค์วิทยาคาร

ด้วย นายวิทวัส พิลลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นายวิทวัส พิลลาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาของท่านสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๔๒๖ ๓๐๔๖๐๖
นายวิทวัส พิลลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๘๖๘๕

ที่ อว ๗๔๑๘/๑๐๑๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสมคิด เกษดา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหินวิทยาคม

ด้วย นายวิหิต พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ทางอนุญาตให้ นายวิหิต พิลาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาของท่านสำหรับช่วงทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระศุภชิวริมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๓๖๖๖๖

นายวิหิต พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๕๐๘๐๘๕

ที่ อว ๗๗๑๘/๑๐๑๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอดำเนินการขอความร่วมมือข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวพิชญาก็ค สายปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนเสไลวิทยาคม

ด้วย นายวิหวัส พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอขออนุญาตให้ นายวิหวัส พิลาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาของท่านสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๖๑๑๖
นายวิหวัส พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๔๐๖๖๘๔

ที่ อว ๗๗๑๘/๑๐๑๓๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ด้วย นายวิฑูรย์ พิลาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี รศ.บุญช่วย สิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใ้ร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นายวิฑูรย์ พิลาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาของท่านสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อให้นักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธธวัชจิรมณี, ตร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายวิฑูรย์ พิลาชัย ผู้วิจัย โทร. ๐๘๖-๒๐๐๘๐๔๕๖



ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	x4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.251	.33565
2	.517 ^b	.268	.263	.33291

a. Predictors: (Constant), x3

b. Predictors: (Constant), x3, x4

c. Dependent Variable: Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.216	1	12.216	108.430	.000 ^b
	Residual	36.052	320	.113		
	Total	48.268	321			
2	Regression	12.914	2	6.457	58.263	.000 ^c
	Residual	35.354	319	.111		
	Total	48.268	321			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x3

c. Predictors: (Constant), x3, x4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.661	.201		13.242	.000
	x3	.453	.043	.503	10.413	.000
2	(Constant)	2.998	.240		12.473	.000
	x3	.509	.049	.566	10.460	.000
	x4	-.132	.052	-.136	-2.510	.013

a. Dependent Variable: Y

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial	Collinearity
					Correlation	Statistics
Tolerance						
1	x1	-.225 ^b	-2.204	.028	-.122	.221
	x2	.108 ^b	1.074	.283	.060	.230
	x4	.136 ^b	-2.510	.013	-.139	.783
2	x1	-.173 ^c	-1.650	.100	-.092	.208
	x2	.174 ^c	1.702	.090	.095	.218

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), x3

c. Predictors in the Model: (Constant), x3, x4

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นายวิทวัส พิลาชัย
วัน เดือน ปี เกิด	16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	เลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	45 หมู่ 13 ตำบลปากปวน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

