

การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

The Study Current Situation and Development Guidelines Strategic Leadership of
Administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2

สันติภาพ ปรากฏวงศ์¹, อุดลย์ วังศรีคุณ²

Suntipab prakodwong¹, Adul wangsrikoon²

Corresponding Author E-mail: suntipab.p@psru.ac.th

Received: 2023-10-08; Revised: 2023-10-31; Accepted: 2023-11-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 97 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่, และมอร์แกน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 194 คน การสุ่มตัวอย่างใช้ การสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.48) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการดังนี้ (1) ภาพรวม ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมการอบรม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ (2) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ควรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายเกี่ยวกับสารสนเทศที่จำเป็น (3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ควรมีการวางแผนบริหารจัดการและจัดลำดับความสำคัญการทำงานโดยการเรียนรู้จากสิ่งที่ ผิดพลาดในปีที่ผ่านมา (4) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ควรเป็นนักวางแผนปรับและประยุกต์วิเคราะห์ กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร และนำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (5) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ควรมีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นบูรณาการและสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด (6) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรประชุมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูเปิดโอกาสและขอความคิดเห็น ยอมรับให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² Advisor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

The study aimed to investigate the current state and developmental strategies of strategic leadership among administrators in educational institutions within the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The population consisted of 127 schools under the jurisdiction of the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The sample group included 97 schools determined by the Krejcie and Morgan's (1970) sample size table. Data was collected from two individuals from each school, namely, an administrator and a teacher, totaling 194 respondents. Stratified Random Sampling was used for sample selection. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with 0.918 of reliability. The data was analyzed using mean, standard deviation, and content analysis from the interviews. The research findings revealed that:

1) The overall strategic leadership condition of administrators in schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 was performed at a high level. ($\bar{X}=4.32, S.D.=0.48$) 2) The developmental approaches for strategic leadership among these administrators indicated that they should: (1) Generally, support and promote training, motivate performance, and systematically conduct follow-ups and evaluations; (2) On a higher level of understanding, organize training for administrators in the area to enhance knowledge and consult with various parties about essential information; (3) In terms of the ability to lead, plan and manage using different inputs to define strategies, prioritize tasks, and learn from past mistakes; (4) Regarding expectations and creating future opportunities, they should be planners who adjust and adapt, analyze, set visions and strategies for the organization, and implement these strategies to achieve goals; (5) In the aspect of revolutionary thinking, there should be increased integration of technology and digital adoption in schools to maximize benefits; (6) For vision setting, meetings should be held to listen to teachers' opinions, open opportunities for feedback, and accept involvement from all relevant sectors in setting the school's vision.

Keywords: Developmental Approaches, Strategic Leadership Condition, School Administrators

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วแต่ละประเทศมีการแข่งขันกันสูง ในแต่ละประเทศจะต้องปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง ประเทศไทยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในสถานะเช่นนี้สังคมไทยจึงต้องมีการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง ยั่งยืนและมีความสุข การที่ประเทศไทยจะสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้นั้นจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความสามารถในการปรับตัวและการคิดแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของคนในชาติเป็นรากฐานที่สำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาของประเทศไทยภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่า (มาตรา 6) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณาจะเห็นว่า เป้าหมายการศึกษาของไทย คือ การสร้างคนไทยให้มีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้มีความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรม ให้มีความสำคัญกับการวางรากฐานการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน และระดับที่สูงขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน สามารถให้คนไทยดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันให้รู้จักคิด รู้จักทำ และรู้จักการปรับใช้ในชีวิตประจำวันให้เป็นประโยชน์ และต้องการสร้างสังคมไทยให้มีคุณธรรม กล่าวคือ “ให้มีคุณงามความดี ในตัวเองและต่อผู้อื่น” เพื่อให้สังคมไทยอยู่กันอย่างมีความสุข (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. 2559) ในปัจจุบันนี้หลายฝ่ายมองเห็นตรงกันว่า

“คุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ” ข้อมูลการประชุม World Economic Forum (WEF) -The Global Competitiveness Report 2012 - 2016 ซึ่งเป็นการประชุม “เวทีเศรษฐกิจโลก” ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน นอกจากการมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน มีสถานศึกษาที่พร้อม มีครูผู้สอนที่ดี มีทรัพยากรในการบริหารจัดการที่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของชุมชน แล้วนั้นคุณลักษณะภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูง และประสบความสำเร็จรูปแบบหนึ่งคือคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความจำเป็นในทุกองค์การ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ่นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรและสภาพแวดล้อมไว้จากการศึกษาของ กมล โสวาท (2557: 40) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อบริหารองค์การที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุม ภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เข้ามาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในทุกขั้นตอน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556: 118) ผู้บริหารโรงเรียนจึงสมควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียน พิจารณาถึงความอยู่รอดของโรงเรียน ต่อไปในอนาคตท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อบริหารจัดการและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, และคณะ, 2557: 201)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงานผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาและพิจารณาถึงความอยู่รอดของสถานศึกษาต่อไป และนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปปรับใช้เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้นำที่ดีต้องมีการวางแผน มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน กลยุทธ์เปรียบเสมือนเข็มทิศชี้แนวทางในการบริหารงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในหน่วยงานองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมี ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานมาการพัฒนาไปตามแผน และครอบคลุมตามแนวทางที่ใฝ่หวังไว้ ส่งผลให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลถึงงานที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

กัลยรัตน์ เมืองสง (2555: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางและกระตุ่นแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก ที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

นฤมล สุภาพทอง (2555: 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่มองการณ์ไกลในการสร้างและพัฒนาองค์การตามแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมาย

จิตติมา จ่านงเลิศ (2555: 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการมองไปในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง

จุมพร พัฒนมาศ (2558: 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้น จูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้ทักษะในด้านต่าง ๆ สร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ในการทำงาน มีการวางแผนอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างการยอมรับและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์การในการบริหารจัดการงานและคนในองค์การ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จและสามารถควบคุมกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการกำหนดทิศทางขององค์การตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์และกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก ที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น และผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะยึดแนวความคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของนักวิชาการ (Dubrin. 1995: 2) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการคิดพิจารณาทบทวน ก่อนการตัดสินใจ มีความเข้าใจสารสนเทศ มีความสามารถในการใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์ให้เกิดแนวคิดใหม่ มีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์แก้ปัญหา มีการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ มีการสร้างแรงจูงใจ และมีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกำหนดอนาคตได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและ บริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางานนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

3. การมีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ความสามารถในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถ ทำงานเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน สร้างวิกฤติ ให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาสถานศึกษามีทักษะ และไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

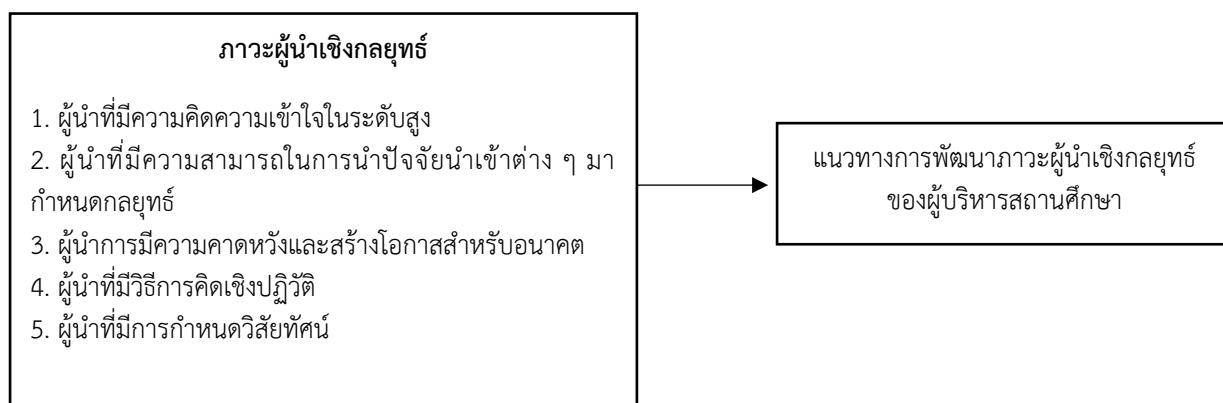
4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่มาสร้างสรรค์ในการแก้ไข ปัญหา หรือพัฒนางาน

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นไปในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต แต่ยังไม่กำหนดวิธีเอาไว้ เป็นความคิดโดยการใช้คำถาม และ

วิสัยทัศน์รูปแบบข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง ศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

จากแนวคิดนักวิชาการข้างต้นมีข้อมูลที่ใกล้เคียงกับผู้วิจัยที่ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Dubrin คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัย นำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) การกำหนด วิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 127 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 97 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่, และมอร์แกน (Kerjcie, & Morgan. 1970) โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ตัวแทนครู 1 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 194 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งกำหนดลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือกตอบ ได้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121)

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการพิจารณาตามขอบเขตของเนื้อหา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

3. เสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.60-1.00 นำไปเป็นแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.918

5. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งให้แก่สถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม พร้อมนัดหมายวัน เวลา ที่จะขอมารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้ 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.96

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. ทำการลงรหัสข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 7 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมทั้งสิ้น 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ประเด็นในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1. ในภาพรวมคัดเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2. ในรายชื่อของแต่ละด้านคัดเลือกข้อเฉลี่ยต่ำที่สุดของทุกด้านมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

3. นำประเด็นในข้อคำถามในการสัมภาษณ์ มากำหนดข้อในการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลกเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นของผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดของแต่ละคำถามที่มีลักษณะคล้ายกันและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.29	0.51	มาก
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.34	0.58	มาก
3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.30	0.59	มาก
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.32	0.55	มาก
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.35	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับการปฏิบัติมากทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.62) และระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.51)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในแต่ละด้าน

สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจสารสนเทศ และรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.58	ปานกลาง
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูล ประยุกต์ใช้ข้อมูลแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	4.27	0.67	มาก
ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้	4.19	0.77	มาก
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ	4.16	0.79	มาก
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.19	0.82	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจสารสนเทศ และรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.58) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.67) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.77) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.79) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.82)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในภาพรวมและรายด้านต่ำสุดไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการจัดการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาพรวม พบว่า ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมการอบรม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการติดตามผลและประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจสารสนเทศ และรูปแบบที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแนวทางพัฒนาสรุปได้ดังนี้ ควรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อ

สร้างความรู้ความเข้าใจรวมถึงปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลายๆฝ่ายเกี่ยวกับสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมากำหนดเป็นกลยุทธ์ จึงมีแนวทางพัฒนา สรุปได้ดังนี้ ควรมีการวางแผนบริหารจัดการและจัดลำดับความสำคัญการทำงานโดยการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในปีที่ผ่านมาพยายามอัปเดตความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ

4. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย จึงมีแนวทางพัฒนา สรุปได้ดังนี้ ควรเป็นนักวางแผนปรับและประยุกต์วิเคราะห์กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร และนำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

5. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารที่ทันสมัย เพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ จึงมีแนวทางพัฒนา สรุปได้ดังนี้ ควรมีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการและสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จึงมีแนวทางพัฒนา สรุปได้ดังนี้ ควรประชุมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูภายในสถานศึกษารวมถึงควรเปิดโอกาสและขอความคิดเห็นยอมรับให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ตามลำดับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างชัดเจนก่อนเพื่อให้ทุกฝ่ายเล็งเห็นวิธีการที่จะมุ่งสู่จุดหมายอย่างชัดเจนร่วมกัน อันจะทำให้ องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559: 58) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2561: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจ และความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารงาน ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสวงหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ให้มากขึ้น และยังคงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้วย การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งการเป็นผู้นำที่มุ่งใจผู้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเป็นผลมาจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจลักษณะของจุดหมาย หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก เป็นผู้นำโดยมุ่งที่จุดหมายนี้ต้องอาศัยการประเมินค่าที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กร และการให้อำนาจแก่ ผู้ปฏิบัติงานการกระตุ้น

2. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยเฉพาะความสามารถในการ คิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำ มากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา จากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันในทุก ๆ องค์กรมีแข่งขันที่สูงขึ้นรวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น การแข่งขันเรื่อง

คุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ศักยภาพความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านต่าง ๆ จำนวนของนักเรียนที่จะศึกษาต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิด ความเข้าใจระดับสูง ประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ คาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นตามมา จากนโยบาย และแผนการปฏิบัติงาน แสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับใช้ พัฒนางองค์กรอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ จันทนพ (2559: 58) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัด จันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สุกุลสิทธิ์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน และการนำข้อมูลของสถานศึกษา ในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ เพราะการกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงานร่วมกัน วางแผน จัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเกี่ยวกับ การกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานทั้งทางบวกและลบ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วม จากนั้นนำไปสรุปผล อันจะนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2558: 77) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงระดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความสามารถในการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการพยากรณ์ กำหนดอนาคตและความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติ ตามลำดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อาทรกิจ, และรุ่งรัชชาพร เวระชาติ (2561: 15) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ ความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติเป็นโอกาส และไม่รอที่จะนำโอกาสนั้น มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมไปถึงการเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะในการคาดการณ์ อนาคตของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวัง อย่างชัดเจน มีการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีความหลากหลายในการคิดหาวิธีพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับความต้องการในอนาคต สามารถแก้ไข ปัญหารวดเร็ว เป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่น ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และไปสู่พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สุกุลสิทธิ์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ การบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

5. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการเทียบเคียง ผลผลิตของสถานศึกษา ตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและสามารถนำแนวคิดเชิงบูรณาการ มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการวางแผนนโยบาย ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนาและมีความสามารถ ในการคิดเชิง กระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งวิธีเชิงปฏิวัตินั้นเปรียบเสมือน การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการคิดเชิงปฏิวัตินั้นจะไม่กลัว ความเสี่ยง

ขอความท้าทาย มีความคิดนอกกรอบ มีการคิดเชิงรุกและเชิงบูรณาการแบบองค์รวมมุ่งกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ จากหลาย ๆ สถานศึกษาจะใช้กระบวนการทำงาน PDCA ในการทำงานเพื่อให้งานเป็นระบบ และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ ภารพบ (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงระวี ลิตรักษ์, และคณะ (2561: 5) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจใน การปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ และมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับ ขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ประศรี (2559: 102) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐวุฒิ ภารพบ (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ควรมีการอบรมผู้บริหารสถาน ศึกษาในเขต พื้นที่ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจรวมถึงปรึกษากาหรือกับผู้เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายเกี่ยวกับสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และควรให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้ง เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมากำหนดเป็นกลยุทธ์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนบริหารจัดการและจัดลำดับความสำคัญการทำงานโดยการเรียนรู้ จากสิ่งที่ผิดพลาดในปีที่ผ่านมา อัปเดตความรู้ในการทำงานอยู่เสมอและนำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ควรมี การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้นและควรมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการและเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรประชุมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูภายในสถานศึกษารวมถึงควรเปิดโอกาสและขอความ คิดเห็นยอมรับให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กมล ไสวปี. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 4(1): 201 - 211.
- กัลยา อารกิจ, และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์ วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27 - 28 มีนาคม 2561 (หน้า 1 - 7). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธาณิธรณ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิตติมา จานงค์เลิศ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวุฒิ การพบ. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559) การจัดการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล สุภาพทอง. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริเพ็ญ สกลวณิช. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- แสงระวี ลิตรักษ์, และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุพรรณ ประศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2559).แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- Dubrin, A. J. (1995). *Leadership: Research Finding, Practice, and Skills*. Boston: Houghton.
- Krejecie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.