

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ปฐมพร มณีวรรณ *

ฐิติภรณ์ ยาวีไชย จาริกศิลป์ †

กุลชลี จงเจริญ ‡

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .97 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ความสามารถในการคิดแนวใหม่ และความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา และ 3) ในภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .90 ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประถมศึกษา, มหาสารคาม

* นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Email: patomporn31032535@gmail.com (Corresponding author)

† อาจารย์ ดร., แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Email: koythiti@gmail.com

‡ รองศาสตราจารย์ ดร., แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, Email: koolchalee@hotmail.com

Research Article

The Relationship Between Strategic Leadership of School Administrators and Effectiveness of Schools Under Maharakham Primary Educational Service Area Office 2

Patomporn Maneewan [§] Thitikorn Yawichai Jarueksil ^{**} Koolchalee Chongcharoen ^{††}

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of strategic leadership of school administrators; 2) the level of effectiveness of schools; and 3) the relationship between strategic leadership of school administrators and effectiveness of schools under Maharakham Primary Educational Service Area Office 2. The research sample consisted of 306 teachers under the Maharakham Primary Educational Service Area Office 2, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instruments included two rating scale questionnaires on the strategic leadership of school administrators and the effectiveness of schools, with Cronbach's alpha coefficients of .97 and .97, respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings showed that 1) the overall of strategic leadership of school administrators were rated at the high level, which specific aspects could be ranked in order from top to bottom based on their rating means as follows: personnel development, conducting oneself with morality and ethics, enhancement of organizational values and culture, the ability to think in new ways, and the ability to determine the strategic orientation of the organization; 2) the overall of effectiveness of schools were rated at the high level, which specific aspects could be ranked in order from top to bottom based on their rating means as follows: teacher job satisfaction, school adaptation and development, efficient use of resources, developing students for high academic achievement, and systematic problem solving within schools; and 3) strategic leadership of school administrators had a positive correlation at the very high level, with the correlation coefficient of .90, which was significant at the .01 level.

Keywords: strategic leadership, school effectiveness, school administrator, primary education, Maharakham

[§] Master's student in Education Administration Program, School of Education, Sukhothai Thammathirat Open University, Email: patomporn31032535@gmail.com (Corresponding author)

^{**} Lecturer Dr., Department of Educational Administration, School of Education, Sukhothai Thammathirat Open University, Email: koythiti@gmail.com

^{††} Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, School of Education, Sukhothai Thammathirat Open University, Email: koolchalee@hotmail.com

(Received: 11/04/23, Revised: 24/05/23, Accepted: 25/05/23)

1. บทนำ

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญคือ ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วนด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลกระทบอย่างรุนแรงทั่วโลก ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์การตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์การให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์การอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การนำองค์การทั้งหลายเหล่านี้จึงจำเป็นต้องผลักดันตนเองให้เป็้องค์การที่ยึดยุทธศาสตร์เป็นสำคัญและขับเคลื่อนโดยยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนั้น ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใดก็จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัดผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการทำงาน และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์การ สื่อสารด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (มันทนา กองเงิน, 2554)

สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มองเห็นถึงภาพความสำเร็จหรือเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญที่จะพัฒนานำความสำเร็จไปสู่สถานศึกษา จำเป็นต้องมีความสามารถรอบด้านสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือและร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงต้องมีความคิดเชิงปฏิรูปเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่ชัดเจนในการนำพาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จได้ และมีบริหารงานภายในสถานศึกษาบนหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดการปกครองที่มีความเสมอภาค มีความสุขในการทำงาน

รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาประเภทหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แสดงออกให้เห็นผ่านการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการศึกษาในยุคปัจจุบัน (ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร, 2556)

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ สถานศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ กระบวนการบริหารมีส่วนสำคัญยิ่ง ในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประสบผลสำเร็จ เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ Mott (1972) เสนอว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา กล่าวโดยสรุปแล้ว สถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน โดยผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการทำใหสถานศึกษามีประสิทธิผล คือ ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา (Seyfarth, 1999)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่มาตรฐานสากลบนวิถีพอเพียงอย่างยั่งยืน และได้กำหนดพันธกิจ (Mission) ดังนี้ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนามุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ดังนั้น จึงมีการเร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักสูตรกำหนด โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพและมีวิทยฐานะสูงขึ้น สอดคล้องกับคุณภาพผู้เรียนตลอดจนเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพตามความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง และใช้มาตรการจูงใจเพื่ออยุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2564)

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผ่านมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่านักเรียนมีคะแนนจากผลการทดสอบเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม และยังมีคะแนนผลการทดสอบต่ำกว่าทุกระดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้และการทำงานของครูไม่เป็นระบบ การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาขาดการดำเนินงานที่เป็นระบบ คุณภาพของครูและความพร้อมของผู้เรียนขาดความมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสถานศึกษาควร ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจซึ่งเห็นเป็นความสำคัญที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานยิ่งขึ้น และผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการ กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินโครงการต่าง ๆ ของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายรวมถึงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมาก ยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

3. การทบทวนวรรณกรรม

3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารขององค์การ เพื่อจะทำให้องค์การเกิดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่เป็นระบบสิ่งที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นและเป็นสิ่งสำคัญมากในปัจจุบัน สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงกระตุ้นให้แก่องค์การในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความหมายข้างต้นยังสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ Ireland and Hitt (1999) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดความต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ การใช้ประโยชน์และการรักษาความสามารถหลักขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ การเน้นจริยธรรมการดำเนินงาน และหลักการสร้างความสมดุลของการควบคุมองค์การ ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ Dubrin (2007) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การ ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้ จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สถานศึกษา มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รักษาวัฒนธรรมของสถานศึกษา เน้นจริยธรรมในการดำเนินงาน และควบคุมสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่ต้องมองรอบด้านและมองลึก รวมถึงต้องรู้จักใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้เหมาะสม ซึ่ง พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การ 4) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดใหม่ ๆ 5) การพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ และ 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ สมยศ นาวีการ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การใช้ประโยชน์สมรรถนะขององค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาจริยธรรม เช่นเดียวกับกับ รัชวิน โปรงสูงเนิน (2564) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และการควบคุมองค์การให้สมดุล และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ Ireland and Hitt (1999) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีองค์ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) สมรรถนะองค์การ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ 5) การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) ความสามารถในการคิดแนวใหม่ ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ Dubrin (2004) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ความสามารถในการคิดแนวใหม่ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

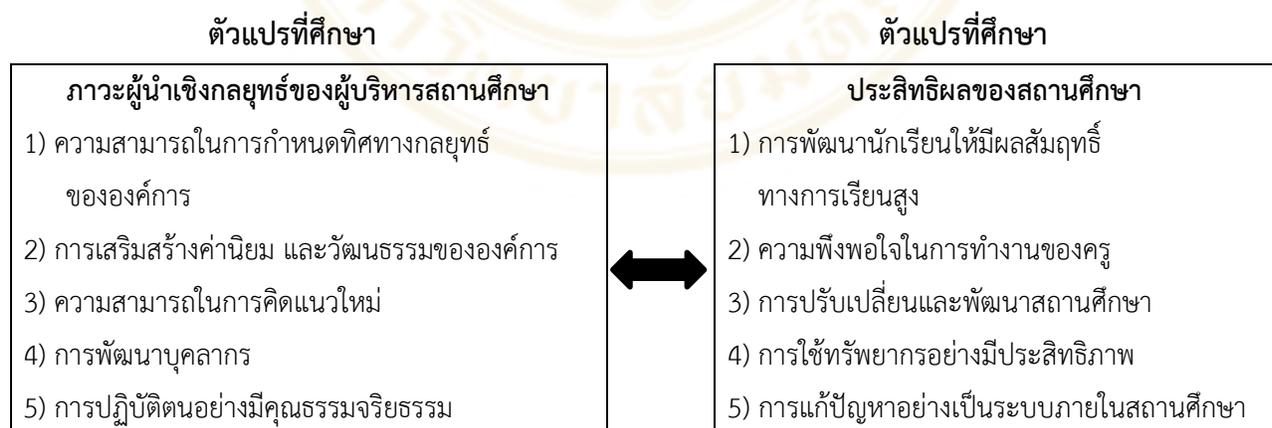
3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้เข้าสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราศุภย์ (2557) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษากำหนดความคาดหวังของสถานศึกษาที่ต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดและหลักการของ กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการดำเนินการที่เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณของสถานศึกษา เช่น สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกันกับ Sergiovanni (1991) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา หรือวัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ Hoy and Miskel (1991) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้ง สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถ

ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครู และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อสถานศึกษามากถ้าประสิทธิผลของบุคคลมีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาในการที่ตัดสินว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดหรือไม่ ซึ่ง อมรา ไชยดำ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) บรรยากาศของสถานศึกษา 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ความพึงพอใจของครู 5) ความร่วมมือของทุกฝ่าย 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 7) หลักสูตรและการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธิพงษ์ อันทรบุตร (2563) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงานของครู และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,475 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบทั้งหมด

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้ประเมิน 3 ท่าน (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง .80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .97

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้ประเมิน 3 ท่าน (IOC) ระหว่าง .80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .97

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 306 ฉบับ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาความถี่ และร้อยละ ส่วนข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)

5. ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ($n = 306$)

รายการ	M	SD	แปลผล
1. ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร (X_1)	4.02	.83	มาก
2. การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร (X_2)	4.11	.85	มาก
3. ความสามารถในการคิดแนวใหม่ (X_3)	4.10	.84	มาก
4. การพัฒนาบุคลากร (X_4)	4.20	.81	มาก
5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม (X_5)	4.16	.84	มาก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X_{tot})	4.12	.83	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายด้าน ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความสามารถในการคิดค้นแนวทางใหม่ และด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ($n = 306$)

รายการ	M	SD	แปลผล
1. การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.12	.79	มาก
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_2)	4.26	.80	มาก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.22	.82	มาก
4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_4)	4.14	.77	มาก
5. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา (Y_5)	4.12	.81	มาก
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot})	4.17	.80	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.685**	.707**	.695**	.684**	.761**	.767**
X_2	.713**	.765**	.763**	.785**	.752**	.819**
X_3	.726**	.847**	.814**	.773**	.833**	.866**
X_4	.737**	.864**	.816**	.788**	.732**	.853**
X_5	.755**	.806**	.816**	.796**	.747**	.850**
X_{tot}	.788**	.869**	.851**	.834**	.834**	.906**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X_1 = ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์การ

X_2 = ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ

X_3 = ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม

X_4 = ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร

X_5 = ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

X_{tot} = ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

Y_1 = ประสิทธิภาพด้านการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Y_2 = ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

Y_3 = ประสิทธิภาพด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Y_4 = ประสิทธิภาพด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Y_5 = ประสิทธิภาพด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา

Y_{tot} = ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .906 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก (Cohen, 1992)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X_{tot}) กับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน ($Y_1 - Y_5$) จะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_2) มากที่สุด ($r = .869$) รองลงมา ได้แก่ การ

ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) ($r = .851$) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Y_4) ($r = .834$) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา (Y_5) ($r = .834$) และ การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r = .788$) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ($X_1 - X_5$) กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot}) จะพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการคิดแนวใหม่ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot}) มากที่สุด ($r = .866$) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) ($r = .853$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม (X_5) ($r = .850$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ (X_2) ($r = .819$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์การ (X_1) ($r = .767$) ตามลำดับ

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (2564) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำ เร่งยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามหลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิขญา จะเรียมพันธ์ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชวิน โปรงสูงเนิน (2564) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีประเด็นที่สำคัญควรอภิปราย ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเช่นนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (2564) มีนโยบายด้านคุณภาพ ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การด้วยการพัฒนาสมรรถนะ เกิดกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อสถานศึกษา ทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2007) ที่กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรให้ปรับปรุงและเพิ่มความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนานี้จะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์การและบุคลากร และยังช่วยในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันขององค์การ เพิ่มความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ จันท์เจริญ (2564) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เร่งพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ตาม จูงใจกระตุ้นบุคลากรให้เชื่อมั่นและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (ธนภณ ธรรมรักษ์, 2556; Hitt et al., 2007)

6.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและในรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 (2564) มีนโยบายด้านคุณภาพมุ่งเน้นส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา และการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครู ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช บุญรักษ์ (2565) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูดำเนินงานโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายที่ใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยสามารถผลิตนักเรียนให้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกต่อการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาให้นักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สังคมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษาในแต่ละด้าน มีประเด็นที่สำคัญควรอภิปรายดังนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเช่นนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (2564) มุ่งเน้นพัฒนากิจกรรมส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐยาภรณ์ รอดณรงค์ (2564) ที่กล่าวว่าครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ ต่อผลตอบแทนของค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ระบบบริหารของสถานศึกษาและรู้สึกพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพและการใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแล้วยังมีโอกาสในการเลื่อนขั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันท์ แก้วเงิน (2563) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ผลของความสำเร็จ ชื่อเสียงที่ได้มาของสถานศึกษา และมีความผูกพันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยินดีอุทิศเวลาปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา และการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เร่งพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถแก้ไขปัญหาภายในของโรงเรียนทั้งด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น (กรณีการณ์ ทับจิ้น, 2557; วณัฐสนันท์ กมลบุรณ์, 2560)

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผู้วิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และในระดับที่สูงมาก ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับหลักการของ Dubrin (2007) ที่

กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี และยิ่งสอดคล้องกับหลักการประสิทธิผลของสถานศึกษาของ ภารดี อนันต์นาวิ (2553) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์ทางการบริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ องค์กรจะอยู่รอดได้และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์สถานศึกษาจะขาดประสิทธิผลไปในที่สุด ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2561) และ วิรัช บุญรักษ์ (2564) ด้วย

ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (2564) ดำเนินโครงการตามนโยบายในการเร่งรัดสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีระบบประกันคุณภาพภายในที่ดี ได้รับการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่อง พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีการประยุกต์ใช้เทคนิควิธี นวัตกรรมหรือองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ และกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรกำหนด มีความพึงพอใจต่อการทำงาน มุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพ และมีวิสัยทัศน์สูงขึ้นไปสอดคล้องกับคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนเร่งรัด พัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคล ให้เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ควรเร่งพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร และ ทักษะด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และควรนำจุดอ่อนภายในสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรส่งเสริมการดำเนินการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3) สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ คิดแบบมองรอบด้านทั้งในภาพระยะไกลและภาพระยะใกล้ ประสานความร่วมมือกับบุคลากรเพื่อแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา ข้อขัดข้อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าเพื่อประสิทธิผลและคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาในแนวทางใหม่

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมกระบวนการของการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อสถานศึกษา ควรจัดอบรมการทำวิทยฐานะพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อให้เข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ควรคาดการณ์แนวโน้มอนาคตและคิดเชิงรุกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้

6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ควรดำเนินการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่น

7) ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านการบริหารวิชาการ หลักสูตรของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูปรับวิธีการสอน เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ สร้างเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรพัฒนานักเรียนให้มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เอาใจใส่ต่อการศึกษาเล่าเรียน มีคุณธรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือใช้การวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา

3) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ ดอกกล้าดดา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิการ์ณ ทัพบเงิน. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 18 (การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37(4), 25-33
- จักรพันธ์ จันทร์เจริญ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น.
- ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐยาภรณ์ รอดณรงค์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 27(2), 173-186.
- ธนภณ ธรรมรักษ์. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชชัย ยวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ติรณสาร.

- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 10(2), 274-291.
- พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(3), 167-177.
- พิสิษฐ์ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ (ดุขนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาควัชร จันทร์กุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (ดุขนิพนธ์การศึกษาดุขนิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มันทนา กองเงิน. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชวิน โปรงสูงเนิน. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 91-110.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- รสสุคนธ์ ถิ่นทวี. (2555). ประสิทธิภาพโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนัฐสนันท์ กมลบูรณ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิรัช บุญรักษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 18(83), 72-83.

ศิริเพ็ญ สุกวลีธรร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สถิรพร เขาวนชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(1), 158-168.

สุทธิพงษ์ อันทรบุตร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(1), 3-15.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กลุ่มนโยบายและแผน.

สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมยศ นาวิการ. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. อักษรไทย.

อภิชญา จะเรียมพันธ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1-16.

อมรา ไชยดำ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(61), 209-224.

Betty, S. W. (2005). A lesson in strategic leadership for service. *Nurse Leader*, 3(5), 25-27.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.

Dubrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (4th ed). McGraw-Hill.

_____. (2007). *Leadership: Research finding, practice and skill*. Houghton Mifflin.

- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Management of strategy: Concepts and cases*. Thomson South-Western.
- Hoy, W. K., & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Business Publication.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (5th ed). McGraw-Hill.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the twenty-first century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43-57.
- Krejcie, R. B., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human resource management: Essential perspectives*. Thomson Business and Economics.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. Harper & Row.
- Sergiovanni, J. (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective*. Allyn and Bacon.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenger*. Prentice-Hall.