

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา *

STRATEGIC LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY FOR SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE JURISDICTION OF THE NAKHON
RATCHASIMA SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

รัชฎาพร วัชรวิชานนท์¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม² และ วิมาน วรณคัม³

Ratchadaporn Watcharawichanan², Wiralpath Wongwatkasem² and Wiman Wannakum³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: ratchadaporn26011982@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 346 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเจซีและมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 -1.00 และมีค่าความ

* Received 2 September 2024; Revised 23 September 2024; Accepted 25 October 2024

เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study strategic leadership in the 21st century of educational administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima, 2) to compare strategic leadership in the 21st century of educational administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima, classified by work experience, education level, and size of the educational institution, and 3) to study the guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of educational administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Nakhon Ratchasima. The sample group used in this research consisted of 346 educational administrators and teachers in basic education institutions

under the Office of the Secondary Education Service Area, determined by the Krejci and Morgan table and selected by stratified random sampling. Group of informants in the study of guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of educational administrators Under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, there were 346 outstanding school administrators. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.80-1.00 and a reliability of the entire questionnaire of 0.82 and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research found that:

1. Strategic leadership in the 21st century of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, was at a high level.

2. The results of the comparison of strategic leadership in the 21st century of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, classified by work experience, were not different overall. And classified by education level and size of the school, the overall difference was statistically significant at the .05 level.

3. The guidelines for developing strategic leadership in the 21st century of school administrators under the Office of the Secondary Education Area, Nakhon Ratchasima, consisted of 6 aspects: having a shared vision, building core competencies, developing human resources, promoting organizational culture Ethical conduct and creativity

Keywords: Leadership, Strategic leadership, 21st century, School administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญมากในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ จัดเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการบริหารประเทศ เพื่อการแข่งขันและขับเคลื่อนในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันของระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศไว้อย่างยั่งยืน ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของกำลังคน และพัฒนาขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถกำลังก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ ประกอบกับมาตรา 257 และ 259 กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศเพื่อวางรากฐานการพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีความสามัคคีปรองดอง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ ประชาชนในสังคมมีโอกาสเท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ซึ่งด้านการศึกษาก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิรูป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 : 11) จากบทบัญญัติดังกล่าวมาข้างต้น แนวทางการจัดการศึกษาจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งผู้ที่ต้องพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลง แนวทางการปฏิบัติงานได้แก่ครู ในฐานะผู้ปฏิบัติการสอน และผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา

ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน การบริหารในชั้นเรียนเป็นหน้าที่หลักของครู ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้

สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและ แหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 9-10) เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ ได้กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 : 18) และปัจจุบันใช้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,ออนไลน์, 2562)

ผู้นำที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคม ในระดับสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ดีก็ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ระบบการศึกษาพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ดีได้เช่นกัน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ มีทักษะในการครองตน ครองคน ครองงาน และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยเฉพาะการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สภาพองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ลิปแฮม และฮอช (Lipham & Hoch, 1974, 34 อ้างถึงในอุบล โสภามา, 2549 : 2) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุ

วัตถุประสงค์จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการทำงานของครุมีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำกลยุทธ์ มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กรซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิง กลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (นนทกร อางวิชัย และ มาริสา ไกรฤกษ์, 2554 : 112-118) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงานและช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2560 : 169) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 6 ด้าน ตามแนวคิดของไอร์แลนด์ ฮิทท์ (Ireland and Hit. 1999 : 43-57 : อ้างถึงในคมกฤษ พรหมฉิน. 2560 : 63-64) เนื่องจากเป็นผู้ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดหลัก ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างจุดเด่นขององค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ๆ ให้เป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 3,597 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2565) การจำแนกขนาดโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียน 1 - 499 คน จำนวน 17 โรงเรียน กลุ่มที่ 2 โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 500 - 1,499 คน จำนวน 16 โรงเรียน และกลุ่มที่ 3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 1,500 - 2,499 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป จำนวน 17 โรงเรียน

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร คือ นายประยงค์ ประทุมวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ บุคลิกภาพ (ทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ) การวางตัว การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน และประสิทธิภาพด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอตลอดมา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำจะทำให้สถานศึกษานั้น มีรูปแบบการบริการไม่ชัดเจน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะสามารถช่วยพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือ การจัดการศึกษาและการ

บริหารงานภายในสถานศึกษาที่ตนเอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและกำหนด นโยบายการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการจัดการศึกษา ด้านต่างๆ ของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,597 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนและแบบสัมภาษณ์

1.แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 ท่าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม จำนวน 60 ข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียน 50 โรงเรียน 32 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 60 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าเท่ากับ .82

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบ

สัมภาษณ์จำนวน 6 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.37	0.22	มาก	5
2	การสร้างสมรรถนะหลัก	4.41	0.17	มาก	2
3	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.39	0.15	มาก	3
4	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.38	0.23	มาก	4
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.15	มาก	1
6	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.31	0.24	มาก	6
ภาพรวม		4.38	0.09	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	1-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.34	0.23	4.44	0.15	-4.459*	.000
2	การสร้างสมรรถนะหลัก	4.39	0.17	4.43	0.15	-1.798	.073
3	การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	4.40	0.15	4.39	0.15	1.020	.308
4	การส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	4.35	0.26	4.42	0.13	-3.367*	.001
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.13	4.42	0.16	.301	.764
6	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	0.20	4.24	0.29	3.342*	.001
ภาพรวม		4.38	0.09	4.39	0.10	-1.176	.241

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.37	0.23	4.44	0.20	-1.577	.116
2	การสร้างสมรรถนะหลัก	4.39	0.17	4.49	0.13	-3.472*	.001
3	การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	4.39	0.19	4.43	0.13	-1.494	.136
4	การส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	4.37	0.24	4.43	0.14	-2.122*	.039
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.42	0.14	4.38	0.12	1.460	.145
6	การริเริ่มสร้างสรรค์	4.32	0.23	4.31	0.28	.142	.887
ภาพรวม		4.38	0.89	4.41	0.07	-2.594*	.014

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
การมีวิสัยทัศน์ ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.322	2	2.161	55.667*	.000
	ภายในกลุ่ม	12.424	344	.039		
	รวม	16.746	345			
การสร้าง สมรรถนะหลัก	ระหว่างกลุ่ม	.314	2	.157	5.816*	.003
	ภายในกลุ่ม	8.663	344	.027		
	รวม	8.977	345			
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.453	.636
	ภายในกลุ่ม	7.051	344	.022		
	รวม	7.071	345			
การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.757	2	.878	18.559*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.193	344	.047		
	รวม	16.950	345			
การมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.283	.753
	ภายในกลุ่ม	6.370	344	.020		
	รวม	6.381	345			
การริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.679	2	.340	6.563*	.002
	ภายในกลุ่ม	16.611	344	.052		
	รวม	17.290	345			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.242	2	.121	170239*	.000
	ภายในกลุ่ม	2.246	344	.007		
	รวม	2.488	345			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อมอบหมายงานที่ตนเองถนัด ตามกรอบภาระงานของโรงเรียน 3) ผู้บริหารควรประชุมครู เพื่อชี้แจงแนวนโยบายตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ ตามกรอบวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก มี 2 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับครูผู้สอน และผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย หากมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกระจายในการติดตามประเมินผล ให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้หัวหน้ากลุ่ม ได้ติดตามประเมินผลในกลุ่มงานของตนเอง จัดการประชุมในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรใน สถานศึกษา รวมถึงจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ร่วมกับองค์กรอื่นเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่าง องค์กรมีโครงการศึกษาดูงาน และจัดประชุมตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อนำนโยบายลงสู่สถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถตามสายการปฏิบัติงานของตนเอง 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตัวเอง ในสาขาความรู้ใหม่ๆด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนามาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และ 4) ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครู ได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตามแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และพัฒนางานของสถานศึกษา

4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 4 แนวทางได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชน 2) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและยกย่องครูที่ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารควรศึกษาวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และเป็นที่ยอมรับของชุมชน และ 4) ผู้บริหารควรธำรงรักษาและส่งต่อ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

5. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มี 5 แนวทางได้แก่ 1) ด้านจรรยาบรรณ ต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่วิเคราะห์ตนเอง และฝึกฝนตนเองให้เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นฝึกตนให้เป็นผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติตนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และน่ายกย่อง 2) ด้านจรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ที่คุรุสภา กำหนด แล้วฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและชักชวนให้ผู้บริหาร สถานศึกษาท่านอื่น ๆ ได้ปฏิบัติ ด้วยโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติตนเกี่ยวกับความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณต่อ ผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ให้บริการแก่นักเรียน (ลูกศิษย์) โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความ รักและเมตตาต่อลูกศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน ให้ กำลังใจและเสริมแรง ศิษย์ 4) ด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน พร้อมทั้งกำกับให้ครูได้ปฏิบัติควบคู่ ไปด้วยโดยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุน ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ เพื่อให้เกิด ความเจริญใน วิชาชีพ 5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้พูดคุย แลกเปลี่ยนร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ให้ประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง ชุมชน และ สังคม

6. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มี 5 แนวทางได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ยึดติดรูปแบบในการปฏิบัติงาน แต่เน้นที่ประสิทธิผลของ งาน 2) ผู้บริหารควรแสวงหาแนวทางใหม่ๆเสมอ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน องค์กร 3) ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้กระตุ้นให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร 4) ผู้บริหารไม่ควรยึดติดการบริหารงานแบบเดิม ควรพัฒนาปรับปรุงการบริหารอยู่เสมอ

เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนโยบายที่เปลี่ยนไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงานที่ทุกคน ยอมรับตามกรอบแนวทางร่วมกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานเป็นระบบตามหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2561 : 273) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศราวุธ ชุมภูราช (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา จินดาศรี (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น

อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวโดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อจำแนกตามระดับการศึกษาอายุและ ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ เียนวัฒนา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากมุมมองของคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีมุมมองวิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานที่กว้างกว่าคนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และเนื่องจากว่าคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นส่วนมากจะทำงานในระดับบริหารจึงทำให้มีแนวคิดและการปฏิบัติที่คล้ายกับผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ แสงนุสิทธิ์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร อิbrahim (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทดณุชา ณัฏคพงศ์ชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาแต่ละขนาดมีความแตกต่างกัน เพราะบริบทของสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีการบริหารงานที่มีความซับซ้อนและมีงานที่มีความหลากหลายมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรและนักเรียนที่มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ วัฒนา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพงษ์ ณะเตียงฉัตร (2565) ได้ทำวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาคทั้งออนไลน์ และออฟไลน์มีการกระตุ้นให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองและสร้างสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และทำการอบรมความรู้เพิ่มเติม โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย เพื่อต้องการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้มีมาตรฐาน

องค์ความรู้ใหม่

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา นำผลการวิจัยไปใช้ในเรื่องของการนิเทศ กำกับ ติดตามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรม และการริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
 - 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้

เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

จินตนา จินดาศรี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(1), 401-416.

ณัฐ์ แสงนุสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(2), 169.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์. มหาวิทยาลัย.

นคร อิบราฮิม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี. ในสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

นนทกร อาจวิชัย และมาริสรา ไกรฤกษ์. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์:รูปแบบของผู้ในยุคใหม่. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. ในวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศราวุธ ชุมภูราช. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนใต้. ในปริญญาศึกษา ศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2566 จาก <https://31.mattayom31.go.th/wp-content/uploads/2023/06/O13.pdf#pdfjs.action=download>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2566 จาก http://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/t_0018/.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. คณะกรรมการอิสระเพื่อ การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี
- อดิพงษ์ ณะเดียฉินท์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(5), 305–321.
- อนุสรณ์ เย็นวัฒนา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 9(3), 71-83.



อุบล โสภากาศ. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาปราชินบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.