



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1

The Relationship Between Strategic Leadership and Organizational Culture of Teachers

Under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1

ดารณี โตใหญ่

ศีกฤทธิ์ ศิลาลัย

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Daranee Toyai

Khukrit Silalaiy

Ramkhamhaeng University

Email: kikmas799@gmail.com

วันที่รับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ 2568; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 1 เมษายน 2568

Received: February 24, 2025; Revised: March 31, 2025; Accepted: April 1, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 จำนวน 306 คน ปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; วัฒนธรรมองค์กรของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study of strategic leadership of education institution administrators under the office of Chachoengsao primary educational service area office 1 2) to study of organizational culture of teachers under the office of Chachoengsao primary educational service area office 1 and 3) to study of the relationship between strategic leadership and organizational culture of teachers under the office of Chachoengsao primary

educational service area office 1. The sample group used in this research were 306 teachers under the office of Chachoengsao primary educational service area office 1. The instrument used to collect the data was questionnaire. Index of item objective congruence was between 0.80 to 1.00, and the reliability was 0.985. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The level of Strategic Leadership of school administrators Schools Under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 as a overall and each aspect was at a high level. 2) The level of Organizational Culture of Teachers Under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 as a overall and each aspect was at a high level. 3) The Relationship between Strategic Leadership and Organizational Culture of Teachers Under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and each aspect was positive relationship at high level. Overall were not significant difference at the .01

Keywords: Relationship; Strategic Leadership; Organizational Culture

บทนำ

การศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามี บทบาทในชีวิตประจำวันและการทำงานของคนเป็นอย่างมาก มีการนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้ทุกภาคส่วนต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองให้สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และ สังคม มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ รู้จักการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้กับภาวะเศรษฐกิจในสังคมโลกปัจจุบัน (มัทนิตา คง ช่วย, 2563: 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการ พัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงจึงจะนำพา สถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการปฏิรูปการศึกษา ให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลดังกล่าว สามารถกระทำได้โดยอาศัย การขับเคลื่อนงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียน ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพปัจจุบันได้ (นันทน์ภัส สุทธิการ, 2562: 1-2)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลก การมีภาวะผู้นำสูง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหาร

สถานศึกษา เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (จันทร์วิมล วงศ์แดง, 2564: 2)

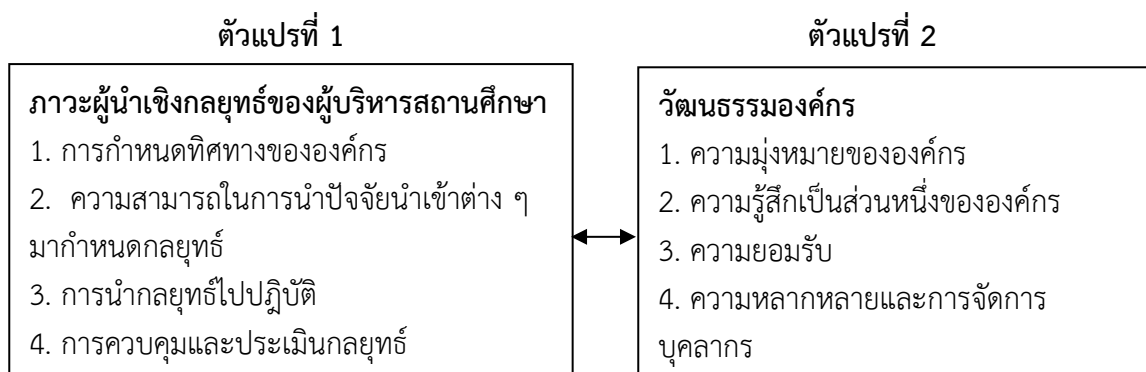
การดำเนินงานภายในองค์กรแต่ละองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวและความเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยขององค์กร ปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จก็คือวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมั่นคงยั่งยืนได้นั้น จึงจำเป็นต้องรู้จักวัฒนธรรมองค์กรของตนเองและสามารถจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนเพื่อให้องค์กรได้พัฒนาก้าวหน้าต่อไป วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นระบบที่ช่วยให้ เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรว่าควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และทำให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมและเกิดการมีส่วนร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กร สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่ง สำคัญที่ช่วยให้คนในองค์กร มีระเบียบแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันได้อย่าง เหมาะสมและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและในระดับสูง (ขวัญใจ อับมา, 2565: 2-3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะของความเป็นผู้นำของสถานศึกษากับการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ทั้งหมด 137 โรงเรียน จำนวน 1,570 คน ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูป ของ Cohen (Cohen, Manion, & Morrison, 2011, p.147) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ในประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ 2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอำเภอที่ตั้งโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่การกำหนดทิศทางขององค์กร ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ความมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความยอมรับ และความหลากหลายและการจัดการบุคลากร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำนวน 1 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้อีกมาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและข้อคำถามเกี่ยวกับหัวข้อวิจัยในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำเครื่องมือที่พัฒนา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.8 - 1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม เท่ากับ 0.985

7. จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนการ ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานของหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และลิงก์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 306 คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำนวน 306 ฉบับ จำแนกตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 อำเภอที่ตั้งสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอเมือง จำนวน 107 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.0 รองลงมาคืออำเภอบางน้ำเปรี้ยว จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 อำเภอบางปะกง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และอำเภอบ้านโพธิ์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. กำหนดทิศทางขององค์กร	4.13	.67	มาก	4
2. การนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.14	.67	มาก	3
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.17	.66	มาก	1
4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.15	.59	มาก	2
รวม	4.15	.59	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.59) โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.66) รองลงมา ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.59) และน้อยสุดด้านกำหนดทิศทางขององค์กร (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ความมุ่งหมายขององค์กร	4.22	.61	มาก	4
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.30	.56	มาก	1

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3. การยอมรับ	4.22	.61	มาก	3
4. ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร	4.23	.70	มาก	2
รวม	4.22	.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.50) โดยด้านที่มากที่สุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือด้านความมุ่งหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	วัฒนธรรมองค์กร				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{total}
X ₁	.632**	.444**	.540**	.717**	.687**
X ₂	.737**	.492**	.584**	.774**	.779**
X ₃	.731**	.504**	.624**	.727**	.782**
X ₄	.740**	.587**	.621**	.734**	.868**
X _{total}	.777**	.553**	.647**	.809**	.850**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .850$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ 1) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 4) กำหนดทิศทางขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร 3) ด้านการยอมรับ 4) ด้านความมุ่งหมายขององค์กร

3. ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดี โดยการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร โดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลักสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ บริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน จึงทำให้พัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของยศวดี เชื้อวงศ์พรหม (2562, หน้า 107) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันล้วนแล้วแต่มีผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร และมีส่วนสำคัญให้องค์กรปรับเปลี่ยนการบริหารงานในองค์กร ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรัตน์ วิชาจารย์ (2564, หน้า 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน สร้างวัฒนธรรมขององค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน สร้างความร่วมมือของทุกคนให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งมีการไว้วางใจ การยอมรับในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียนโดยเห็นความสำคัญของการแตกต่างในด้านต่างๆของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความรัก เอื้ออาทรต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรร่วมกันอย่างมีความสุข จึงส่งผลให้ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 169) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กร ถือเป็นแนวทางให้สมาชิกได้ปฏิบัติ ช่วยในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของ



องค์กรนั้น ๆ ก่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินงานต่าง ๆ อีกทั้งยังสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความผูกพันซึ่งกันและกันขึ้นในองค์กร ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565, หน้า 81) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน กำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติได้จริงควบคุมและประเมิน และปรับปรุง ซึ่งส่งผล ให้การพัฒนาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน และผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์มาใช้กับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นอีกงานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อบุคลากรเข้าใจ ตรงกัน ในเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร มีความรัก ความ ผูกพัน ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เห็นประโยชน์ ขององค์กร เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร จึงทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ แบบกัน (2560, หน้า 103) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงสุด และวัฒนธรรมองค์การตามองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณาภรณ์ พุฒซงค์ (2560, หน้า 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญที่ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555, หน้า 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์

สรุปได้ว่าสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร และใช้ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ จากนั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และทำการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ อีกสิ่งสำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรของครู โดยการกำหนดความมุ่งมั่นขององค์กร ปลูกฝังค่านิยมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ด้วยการยอมรับซึ่งกันละกัน คำนึงถึงความหลากหลายและการจัดการบุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้กับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลให้การพัฒนาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรตนเอง เพื่อนำผลไปกำหนดทิศทางขององค์กรโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เหมาะสมกับองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่ต้องการจะช่วยให้การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ด้านความมุ่งมั่นขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดความมุ่งมั่นหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร แล้วชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ให้เกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าถึงเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ภายใต้อุทิศความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

1.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการวัฒนธรรมองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรของครู ควรจะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้มากยิ่งขึ้น เพราะจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของครูสังกัดหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรรณาภรณ์ พุดชงค์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิงกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญใจ อับมา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์วิมล วงศ์แดง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธัญรดี วิชาจารย์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- นพรัตน์ แบบกัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
บางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดการศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มัณฑิตา คงช่วย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต.สุราษฎร์ธานี.: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.).
Routledge.