ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

Strategic leadership of educational institution administrators Nakhonratchasima Technical College

ณภัทร สุภัควรกุล[1] คัมภีร์ สุดแท้[2]

วิทยาลัยนครราชสีมา

Naphat Suphakworakul[1] Khambhee Sudtae[2]

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: futuremath2558@gmail.com, Khambhee@gmail.com

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: : 28 February, 2025; accepted: 28 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำนวน 122 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มี

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the strategic leadership of educational institution administrators at Nakhonratchasima Technical College. 2) compare the strategic leadership of school administrators Nakhonratchasima Technical College. Classified by educational level work experience. The population is 122 administrators and teachers in Nakhonratchasima Technical College. Sample group used in research administrators and teachers in Nakhonratchasima Technical College totaling 95 people. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.67-1.00 and a confidence value of the questionnaire equal to 0.89. Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test (t-test).

The research results found that

1. Strategic leadership of Nakhon Ratchasima Technical College educational institution administrators Overall and each aspect is at a high level. The aspect with the highest average was having expectations and creating opportunities for the future, followed by the aspect of having high levels of thinking and understanding. and revolutionary thinking methods Ability to use various inputs to formulate strategies. The aspect with the lowest average was vision setting.

2. Comparative analysis of strategic leadership of educational institution administrators. Nakhonratchasima Technical College Categorized by educational level, it was found that there were opinions on the strategic leadership of educational institution administrators at Nakhonratchasima Technical College. Overall and each aspect are not different. Except for setting the vision. And classified according to work experience, it was found that work experience was different. There are opinions on the strategic leadership of the administrators of Nakhonratchasima Technical College. Overall and each aspect are not different.

Keywords : Strategic leadership, strategic leadership of school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณ-รัชภูม์, 2560 : 75) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งใน วงการศึกษา เพราะว่าการศึกษาในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบายและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวและใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ประเสริฐ สงวนศักดิ์, 2561 : 50) การขาดความสามารถในการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีกลยุทธ์ อาจทำให้สถานศึกษาตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถแข่งขันได้ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถกระตุ้นและดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมออกมาได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สมชาย วัฒนธรรม, 2563 : 40)

ผู้บริหารสถานศึกษาหากไม่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ เช่น การขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง หรือการจัดการทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ในด้านการศึกษา (จุฑารัตน์ พงษ์เพ็ชร์, 2566 : 20) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจากบุคลากรในสถานศึกษาเอง การฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (ประเสริฐ สงวนศักดิ์, 2561 : 55) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่จะสร้างความเป็นเลิศในด้านบุคคล การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และความเป็นผู้นำเชิงวิชาการ ตลอดจนการมีความรับผิดชอบและการบริหารงานร่วมกัน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น นอกจากนี้ การพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรสำคัญที่สุดในด้านการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ผู้นำเป็นบุคคลที่นำพาองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตำแหน่งอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารคือคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้นำที่ดีควรมีทั้งในแง่ของการได้รับความยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560 : 169)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือว่าเป็นการแสดงออกของผู้นำที่เน้นการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีความยืดหยุ่นสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งนำวิสัยทัศน์มาก่อให้เกิดปฏิบัติการหรือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรโดยช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและขอบเขตในเชิงลึก ทำให้การ

วิเคราะห์ปัญหามีความลึกซึ้ง และสามารถนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางชัดเจน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางขององค์กร ลดความสับสนหรือขัดแย้งระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน และหน่วยงานราชการ การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ยังส่งเสริมการจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมได้ดี มีการเลือกใช้เทคนิคหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ และดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดมากขึ้น (ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, 2560 : 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงานและช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างยืดหยุ่น และส่งเสริมอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์ ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มักมีบทบาทในการบริหารจัดการผ่านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยเน้นการกระตุ้นและดึงศักยภาพจากสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมสิ่งนี้ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างดี เนื่องจากผู้นำเชิงกลยุทธ์จะทำการตัดสินใจและควบคุมวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ, 2560 : 75-80)

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาจัดการศึกษา 2 ประเภทวิชา คือ อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทลบ.) ผลิตนักศึกษาที่มีความรู้ทางด้านวิชาการ มีทักษะวิชาชีพ พัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้พร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงานพัฒนาและสนับสนุนระบบสารสนเทศทั้งในระบบการบริหารและการจัดการของวิทยาลัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมกับนักเรียนนักศึกษาให้เป็นคนดีของสังคม ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย ให้เป็นผู้มีความเป็นเลิศในทางวิชาการและเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบปกติ และทวิภาคีร่วมกับภาคีเครือข่ายให้ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลง ยกระดับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการเพื่อมุ่งสู่สากล ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการโดยบูรณาการกับทุกภาคส่วน ปรับปรุงระบบดูแลช่วยเหลือเชิงรุกโดยบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างเสริมความตระหนัก ความรู้เท่าทัน และภูมิคุ้มกัน ด้านสังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิด PDCA อย่างเป็นระบบโปร่งใส และ

ตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์แก่ชุมชน

ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญภาวะผู้นำ และความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า โดยมุ่งที่จะสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 122 คน

1.1 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ระดับปริญญาตรี

2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) 1- 10 ปี

2) ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 95 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 608) และโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ตามแนวคิดของ Dublin (2018 : 45) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากวิทยานิพนธ์ของ ฎิมากร บุ้นกี้ (2563) ได้แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ .95

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร จำนวน 30 คน ในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

8. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีทำแบบสอบถามผ่าน Google Forms และแบบสอบถามการวิจัย

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลในระบบ Google Forms และแบบสอบถามการวิจัย ได้ทั้งสิ้น จำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:121) 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. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.12	0.19	มาก	2
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.11	0.21	มาก	4
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.13	0.22	มาก	1
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.12	0.18	มาก	3
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.09	0.21	มาก	5
	ภาพรวม	4.11	0.16	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\overline{X}$= 4.13) รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\overline{X}$= 4.12) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ($\overline{X}$= 4.12) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\overline{X}$= 4.11) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$= 4.09)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.08	0.16	4.14	0.20	1.67	0.10
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.10	0.19	4.12	0.22	0.57	0.57
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.10	0.19	4.15	0.24	1.23	0.22
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.11	0.19	4.12	0.18	0.41	0.68
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.03	0.17	4.14	0.23	2.61*	0.01
	ภาพรวม	4.08	0.12	4.14	0.18	1.73	0.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา รายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	1-10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.11	0.19	4.13	0.19	0.42	0.68
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.11	0.21	4.10	0.20	0.59	0.56
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.12	0.23	4.13	0.22	0.30	0.76
4	วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.13	0.21	4.10	0.14	0.74	0.46
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.06	0.21	4.12	0.21	1.31	0.19
	ภาพรวม	4.11	0.16	4.12	0.16	0.21	0.83

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะผู้นำอย่างต่อเนื่องและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับทีมงาน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและการใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัว มีการสร้างกิจกรรมและโครงการใหม่ๆ มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนและพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฎิมากร บุ้นกี้ (2563)

ที่ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิรันทร์รัตน์ เสือจอย (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีและอ่างทอง โดยผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ผลการวิจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในหลายงานวิจัยมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากการพัฒนาทักษะผู้นำอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับทีมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ และการใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ส่วนบุคคล เช่น การคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจ ยังมีผลมากกว่าระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว อีกทั้งประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็มีบทบาทสำคัญในการลดความแตกต่างด้านภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นาเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวี อินทร์นาค (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลที่สอดคล้องอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน เช่น การมีกรอบนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ซึ่งกำหนดมาตรฐานเดียวกันในทุกระดับการศึกษา ทำให้ครูทุกคนสามารถเข้าใจและยอมรับแนวทางการบริหารได้ นอกจากนี้ การอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ของผู้บริหารที่มีความสม่ำเสมอในการเสริมสร้างทักษะบริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของครูมากนัก อีกทั้ง วัฒนธรรมและค่านิยมในสถานศึกษา ที่เน้นการทำงานร่วมกันและความร่วมมือของทุกภาคส่วน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคล้ายคลึงกัน

3. ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ แม้จะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำสามารถพัฒนาความสามารถได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นผู้มีประสบการณ์น้อยหรือมาก การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ในระดับของตนเอง ทำให้มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย จันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อาทรกิจ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภัสสร พรมนุช (2566) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยที่สอดคล้องอาจสรุปได้ว่า นโยบายและกรอบการทำงานที่ชัดเจนของกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและกฎระเบียบที่กำหนดไว้ในลักษณะเดียวกัน แม้ผู้บริหารจะมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน แต่กรอบแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวช่วยลดความแตกต่างในระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ลง การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และแนวคิดในการบริหารที่สอดคล้องกัน และลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาและความหลากหลายในบริบทการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและ การมีส่วนร่วมของบุคลากร จากเหตุผลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากประสบการณ์การทำงาน เช่น กรอบนโยบาย คุณลักษณะส่วนบุคคล และบริบทของโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผลการวิจัยแสดงความไม่แตก ต่างในระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ควรนำผลไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน พร้อมส่งเสริมโครงการพัฒนาทักษะอนาคตและสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา

ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรปรับปรุงโดยการสร้างกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์สะท้อนความต้องการและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ควรพัฒนาทักษะผู้บริหารในการคิดเชิงกลยุทธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2. ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูม์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่.* วารสารบริหารการศึกษา, 10(2), 75-80.

กัลยา อาทรกิจ และคณะ (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.* สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จุฑารัตน์ พงษ์เพ็ชร์. (2566). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 8(2), 20-25.

จันทร์ทิพย์ จิตอ่ำ. (2566). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฏิมากร บุ้นกี้ (2563) .*ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.*วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) .*ภาวะผู้นาเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.* วารสารวิจัยวิทยาลัยนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ สงวนศักดิ์. (2561). *การจัดการทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา.* วารสารบริหารการศึกษา, 12(3), 50-55.

ปภัสสร พรมนุช. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* วารสาร เสียงธรรมจากมหายาน, 10(2), 122.

รุ่งนภา นิรงบุตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วิภาวดี สุขสันต์. (2566). *บทบาทของผู้นำในองค์กร: การสร้างแรงบันดาลใจและการจัดการความขัดแย้ง.* (หน้า 45-60). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

วิรันทร์รัตน์ เสือจอย. (2564) .*ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. *(2560). ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ครูอินเตอร์.*

สมชาย วัฒนธรรม. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของทีมงาน.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์สถาบันการบริหารการศึกษา.

อรวี อินทร์นาค (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขนลาดพร้าวสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(3), 82.

DuBrin, A. J. (2004). Leadership: Research findings, practice, and skills (4th ed.). Houghton Mifflin Company.