

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้*

สุภาสินี มีอาหาร^{1*} สุตาพร ปัญญาพฤษ² สมเกียรติ ตุ่นแก้ว³

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

²⁻³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

*Corresponding author e-mail: suphasinee280423@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ 2) ศึกษาปัจจัยสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 397 คน กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 196 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน ได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 2) ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ คือ ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ มอบหมายงานตามความถนัด ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา กำกับติดตามสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยด้านอื่น คือ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ จัดหางบประมาณ จัดอบรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ร่วมกันจัดทำหลักสูตร การวัดผลประเมินผล กำกับติดตามกระบวนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; งานวิชาการ

*Received: 27 February 2024, Revised: 3 April 2024, Accepted: 5 April 2024

The Guidelines for Development Strategic Leadership Administration Academic of Local Education Organization Schools in Chiang Rai Province, South Zone

Suphasinee Meeahan^{1*} Sudapon Panyaprouks² Somkiet Tunkaew³

¹Master of Education Program in Educational Administration
Chiang Rai Rajabhat University

²⁻³Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: suphasinee280423@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the condition of strategic leadership for academic administration, 2) study important factors in developing strategic leadership for academic administration, and 3) propose guidelines for developing strategic leadership for administration. Academic work of schools under local administrative organizations Chiang Rai Province, Southern Zone Group. Population includes 397 teachers and educational personnel in schools under local administrative organizations. Chiang Rai Province, Southern Zone Group. The sample group consisted of 196 teachers and 20 school administrators who were selected using the purposive sampling method. The research tools were questionnaires, semi-structured interviews, and focus group recordings. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The results of the study found that: 1) The condition of strategic leadership for academic administration. The overall level is at a moderate level with an average of 3.50. When considering each aspect, creating organizational culture is at the highest level with an average of 3.56; 2) Important factors in developing strategic leadership for academic administration include: Factors Motivation is stimulating and motivating teachers to organize teaching and learning activities according to the effective curriculum, assigning work according to their aptitude, promoting the use of technology in teaching and learning activities, measuring and evaluating results according to the goals of the educational institution, and Regularly monitoring and building morale for teachers; Supporting factors include assigning work to suit one's abilities, providing a budget, arranging training, promoting and supporting the joint creation of a curriculum, measuring and evaluating results, and supervising and monitoring the teaching process to meet the educational standards of the educational institution. ; 3) Guidelines for developing strategic leadership for academic administration consist of three aspects: setting organizational direction, implementing strategies, and creating organizational culture.

Keywords: Strategic Leadership; Academic Management

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านการเกษตร ด้านการศึกษา และอีกหลาย ๆ ด้าน ทำให้สภาพสังคมในปัจจุบันจึงต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กระแสของโลกาภิวัตน์มีส่วนผลักดันให้สังคมไทย กลายเป็นระบบเปิดรับของข้อมูลข่าวสาร และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ และความสำเร็จของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ ตัวนักเรียน การบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา โดยการจัดโปรแกรมการสอนและการปฏิบัติตามโปรแกรมการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่ดี รวมถึงการวัดผลเพื่อประเมินความสำเร็จของกระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ อีกทั้งการบริหารงานวิชาการรวมถึงงานกำกับติดตามการเรียนการสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม และการรักษาความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน ส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดแผนการเรียนการสอน การพัฒนาครู การนิเทศการสอน เป็นต้น (ปรีชา จันทร์มณี, 2556) การบริหารงานวิชาการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันการจัดการศึกษาทุกระดับประสบปัญหาสำคัญ คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ หลักสูตรมีสาระเนื้อหาแน่นเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วน ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ทำให้ขาดทักษะในการบริหารและจัดการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) และจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ในปีการศึกษา 2565 โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ในรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกกลยุทธ์ในด้านการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการที่มีความน่าเชื่อถือ การบริหารกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์สำคัญที่ผู้บริหารควรทำการศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด การประยุกต์หลักการและแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน (จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2548)

การนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการได้ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะให้คำตอบพื้นฐานสำคัญแก่ผู้บริหาร คือ เราจะทำอะไร เราจะทำเพื่อใคร เราจะต้องบรรลุเป้าหมายอย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นแนวดำเนินการที่มีความต่อเนื่อง และน่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาและพัฒนาผู้เรียนที่เป็นทรัพยากรบุคคลของชาติโดยตรง ประกอบกับสถานศึกษาเอกชนมีความอิสระทางการบริหารมากขึ้นอันเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องนำระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินการศึกษา ตามภารกิจหลักในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สมยศ นาวิการ, 2554)

ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์เช่นนี้ช่วยให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกัน การวางแผนที่ชัดเจน การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติเนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ (Williams, 2005)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการศึกษา ให้เกิดการพัฒนาด้านคุณภาพการบริหารงานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็น 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1.1 การกำหนดทิศทางขององค์กร
 - 1.1.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
 - 1.1.4 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
- 1.2 องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเป็น 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.2.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.2.4 การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 1.2.5 การนิเทศการศึกษา
- 1.3 ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ มี 2 ปัจจัย ดังนี้
 - 1.3.1 ปัจจัยจูงใจ
 - 1.3.2 ปัจจัยค้ำจุน
- 1.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้
ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 397 คน
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 196 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Mogan (1970) ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling)
- 2.2 การศึกษาปัจจัยสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวทางในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้
ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 8 คน ซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 5 ปีขึ้นไป

2.3 เสนอแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหาร งานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 12 คน ซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 6 ปีขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 397 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้จำนวน 196 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Mogan (1970) ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ เป็นแบบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert จำนวน 1 ชุด หาค่าคุณภาพของเครื่องมือตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC)

การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่ม
โซนใต้ จำนวน 8 คน ซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด
ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 5 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ได้แก่ 1) ปัจจัย
จูงใจ (Motivator Factors) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบนำเสนอใน
รูปแบบ การวิจัยเชิงพรรณนา

**ขั้นตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้**

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่ม
โซนใต้ จำนวน 30 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
เชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 12 คน ซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตาม
เกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร 6 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อ
การศึกษาค้นคว้าหาแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบนำเสนอใน
รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ	สภาพที่เป็นจริง			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดทิศทางขององค์กร	3.45	0.21	ปานกลาง	4
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.51	0.26	มาก	2
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	3.56	0.24	มาก	1
4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	3.47	0.23	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.50	0.11	ปานกลาง	

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และลำดับสุดท้าย คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โซนใต้

1. ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารชื่นชมและให้รางวัลครูที่ผลิตสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ และผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและให้คำแนะนำแบบกัลยาณมิตร

ปัจจัยคำจุน ประกอบด้วยผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผล ผู้บริหารจัดหางบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน และ ผู้บริหารจัดกิจกรรมการผลิตสื่อการเรียนการสอน และผู้บริหารจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้อย่างสม่ำเสมอ

1.2 ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเห็นความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อมอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากรสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และระดับความรู้ของนักเรียน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยผู้บริหารจัดตั้งงบประมาณในการอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารจัดตั้งงบประมาณในการบริหารงานวิชาการอย่างเหมาะสม และผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของครูและบุคลากร

1.3 ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการวัดผลประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผล ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนางานด้านวิชาการ และผู้บริหารจัดตั้งงบประมาณในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อให้ครูใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4 ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้ครูมีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา ผู้บริหารกำกับติดตามนิเทศสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารชี้แจงให้ครูเห็นเป้าหมายในการดำเนินงานตามที่สถานศึกษากำหนดและให้คำแนะนำ

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ผู้บริหารให้มีระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารนำผลการประเมินตามมาตรฐานมาปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ มีแบบประเมินอย่างชัดเจน

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โชนใต้

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาเป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ผู้วิจัยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นเป้าหมายที่สามารถพูดคุยได้ตอบในรูปแบบของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางขององค์กร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล
2. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล

3. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อเพื่อสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
4. ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพื่อผลิตสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน
6. ผู้บริหารมีการนิเทศครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ

1. ส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ส่งเสริมให้มีการจัดหางบประมาณและสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร
2. พัฒนาระบบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา
3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล
4. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อเพื่อสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ด้านที่ 4 การควบคุมและประเมินผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ

1. ส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตาม ระบบการวัดผลประเมินผลใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
2. มีการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นระบบและมีความทันสมัย สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน

3. สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติ งานโดยพิจารณาจากมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โซนใต้ เมื่อพิจารณาภาพรวม มีสภาพเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการสร้างวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 วัฒนธรรมองค์การคือคุณลักษณะสำคัญในการเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล จึงเป็นเหตุให้องค์การต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ ค่านิยมที่ถูกยึดถืออย่างเข้มแข็งกว้างขวางภายในองค์กรนั้นจะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถคาดการณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ ยังสามารถควบคุมไม่ให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนาได้อีกด้วย ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การมักจะแปรผันตามค่านิยมร่วมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์การนั่นเอง สอดคล้องกับ ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การที่ดี ผลของวัฒนธรรม คือ สิ่งที่ส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสาร และการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อการกระบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การ ยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญเนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมามีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหาร และการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้น ให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อการพฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมแบบแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้ (ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม, 2562)

2. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยสำคัญของผู้นำแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ชื่นชมและให้รางวัลครู มีการนิเทศติดตามและให้คำแนะนำแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจพร้อมที่จะดำเนินงานตามที่ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางขององค์กรไว้ หากผู้บริหารคอยให้กำลังใจและสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เปิดใจกว้างไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ รัตนา เหลืองงาม ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เปิดใจกว้างไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก(รัตนา เหลืองงาม, 2562)

2.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรเห็นความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อมอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากรสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานวิชาการ การปฏิบัติตามกลยุทธ์นั้นเป็นการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Implementation the Strategy) เริ่มต้นจากการแปลงยุทธศาสตร์ระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงานองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา 2) การสำรวจสภาพปัจจุบันของหน่วยงานหรือการวินิจฉัยองค์การระดับหน่วยงาน (Unit Performance Evaluation) เมื่อผู้บริหารได้ทำการวิเคราะห์สถานการณ์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการบริหารงานทั้งในด้านการบริหารจัดการที่ดีและมีความสามารถในการนำองค์การและนั้นความพร้อมเหล่านี้จะนำไปสู่การวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมถึงแม้ว่าการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนสุดท้าย แต่เป็นขั้นตอนที่มี

ความสำคัญอย่างมากในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อองค์การได้กำหนดทิศทางขององค์การวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ และจัดทำกลยุทธ์แล้วจะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้วางแผน จัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และระดับความรู้ของนักเรียน ผู้บริหารจัดตั้งงบประมาณในการอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารจัดตั้งงบประมาณในการบริหารงานวิชาการอย่างเหมาะสม และผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของครูและบุคลากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553)

2.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างมากที่จะกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรจะต้องให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถกระทำได้หลายแนวทาง เช่น การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรเดิมและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การปรับ ลด หรือเพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาบางเรื่องให้เป็นเรื่องราวของท้องถิ่น จัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือสร้างรายวิชาใหม่เพิ่มเติม ปรับปรุงและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยสื่อที่ใช้ควรมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการวัดผลประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา(เอกรินทร์ สีมหาศาล, 2545) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยี หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้บรรลุสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งอาจอยู่ในสภาพของจริง แบบจำลองหรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดทำ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (ปวีณา เหล่าลาด, 2557)

2.4 ด้านการควบคุมและการประเมิน ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้ครูมีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน การวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม วัดผลและประเมินผลการเรียนรู้เน้นการประเมินตามสภาพจริงโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ การตัดสินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด มาตรฐานการเรียนรู้

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเครื่องมือวัดและประเมิน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพื่อผลิตสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยผู้บริหารมีวิธีการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจัดทำโครงการขอรับสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา จากหน่วยงานต้นสังกัด หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวัดผลประเมินผลทางการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ว่าเป็นกระบวนการที่จะทราบว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด การวัดเป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าในสิ่งที่วัดได้ รวมทั้งข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การตรวจผลงาน และการทดสอบ การวัดผลการเรียนใน 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติ สถานศึกษาสามารถเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียน โดยการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ และหรือจากการประกอบอาชีพมาเทียบโอนเป็นผลการเรียนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งในระดับที่กำลังศึกษาอยู่ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) ศักยภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีข้อเสนอแนะ คือ การจัดอบรม การทำคู่มือการปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักสูตร การติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษานิเทศ และการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนมาสนับสนุนการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ ส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ นิเทศครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในสถานศึกษา เนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จในการเรียนการสอนของนักเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความร่วมมือและความสามัคคีกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการศึกษาของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญแก่การบริหารงานวิชาการเพื่อให้สถานศึกษาเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เป็นที่สำคัญอย่างยิ่ง (นิลวรรณ วัฒนา, 2556)

3.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารเข้านิเทศครูอย่างสม่ำเสมอ และประชุมครูเดือนละ 1 ครั้ง ให้ครูนำเสนอปัญหาและอุปสรรคของงานวิชาการ ส่งเสริมให้มี

การจัดหางบประมาณและสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดทำโครงการ จัดซื้อสื่อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาทางด้านวิชาการ คนละ 2 ครั้งต่อภาคเรียน ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการ วางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับขั้นตอนได้ 6 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดความจำเป็น (Needs Identification) 2) การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge Analysis) 3) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD Planning) 4) การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Activity Designing) 5) การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ (HRD Complementation) 6) การประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Evaluation) (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549)

3.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีแนวทางพัฒนากระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา โดยผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาให้คำแนะนำ รวมถึงสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร การวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา โดยการจัดโปรแกรมการสอนและการปฏิบัติตามโปรแกรมการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่ดี รวมถึงการวัดผลเพื่อประเมินความสำเร็จของกระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ อีกทั้งการบริหารงานวิชาการรวมถึงงานกำกับติดตามการเรียนการสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม และการรักษาความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน ส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดแผนการเรียนการสอน การพัฒนาครู การนิเทศ การสอน เป็นต้น การบริหารงานวิชาการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงานของปัจจุบัน (ปรีชา จันทรมณี, 2556)

3.4 ด้านการควบคุมและประเมินผล มีแนวทางสถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นระบบและมีความทันสมัย สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน โดยผู้บริหารจัดหาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการนิเทศติดตาม ระบบการวัดผลประเมินผลใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการติดตามและควบคุมการดำเนินงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานของสถานศึกษา มีการดำเนินงานวิชาการตามงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการควบคุม ติดตาม วิเคราะห์การปฏิบัติงานอย่างมีระบบตามที่ได้วางแผนไว้ และแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์(Strategic Controlling and Evaluation) ว่าเป็นการประเมินผลงานเพื่อให้ทราบ ว่า กลยุทธ์ (Strategic) ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ภายใต้พันธกิจ (Mission) เพียงใด มีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหนควร ต้องมีการปรับแก้อย่างไร เป็นกระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผล สำเร็จตามแผน หากมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนก็จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข นำผลการปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด การรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน (Taking Managerial Action to Correct Deviations or Inadequate Standards) ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด และการนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผน (Robbins & Mary, 2003)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

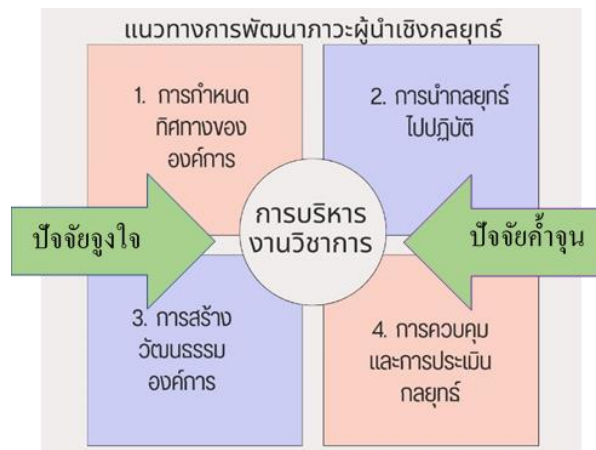
1. ผลจากการศึกษานี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงาน วิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ ควรนำแนวทางการพัฒนา เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ เพื่อใช้ ในการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โดยกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เชียงราย กลุ่มโซนใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป
2. ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ อย่างชัดเจน ให้เหมาะสมกับบริบทสภาพการจัดการศึกษาโดยอาศัยผล การศึกษานี้เป็นแนวทาง
3. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา ต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทัน เหตุการณ์ ใช้หลักภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและแก่ตัวผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุด ของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ อาจมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ร่วมด้วยกับการใช้ แบบสอบถาม เพราะจะได้ข้อมูลเชิงลึกของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ แต่ละ สถานศึกษาเพิ่มขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร อายุ เพศ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้

การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นสภาพการบริหารงานวิชาการและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ โดยศึกษาสภาพของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการ หาแนวทางในการพัฒนาโดยมีปัจจัยเชิงใจและปัจจัยเชิงทุน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพื่อผลิตสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีแนวทางส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารเข้านิเทศครูอย่างสม่ำเสมอ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีแนวทางพัฒนาระบบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา โดยผู้บริหารจัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาให้คำแนะนำ และด้านการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ มีแนวทางสถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นระบบและมีความทันสมัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์กร และการนิเทศศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี.
- จินตนา บุญบงการ และณัฏฐพันธ์เขจรนันท์. (2548). *ภาพรวมในยุทธศาสตร์ธุรกิจ SME*. กรุงเทพฯ : ซี เอ็ดดูเคชั่น.
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปวีณา เหล่าลาด. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา จันมณี. (2556). *ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2553). *การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). *กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Robbins, S.P., & Mary, C. (2003). *Management*. 7thed. New Jersey: Engle wood Cliffs
Prentice Hall.

Williams, B.S. (2005). A Lesson in Strategic Leadership for Service. *Nurse Leader*, 3(5): 25–
27.