

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กลุ่มกรุงเทพใต้

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT AFFECTS
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL INSTITUTIONS IN BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATION : SOUTHERN BANGKOK CLUSTER

กาญจนา เจริญสุข¹, นันทิยา น้อยจันทร์²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Kanjana Charuensuk¹, Nuntiya Noichun²

Educational Administration Graduate School Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author Email : S65561802005@ssru.ac.th¹, Nuntiya.no@ssru.ac.th²

(Received : December 9, 2025; Edit : December 19, 2025; accepted : December 22, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มใต้ และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มใต้ จำนวน 52 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ 0.833 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.645 ถึง 0.783 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปร เท่ากับ 0.852 ค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 72.50 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.199 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล สถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of strategic leadership of educational administrators in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Bangkok Group; 2) to study the level of personnel management in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Bangkok Group 3) to study the relationship between strategic leadership of educational administrators and personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Bangkok Group and 4) to study the strategic leadership of educational administrators that affects personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Bangkok Group. The sample group consisted of 52 educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Bangkok Group. The informants included the school directors, deputy school directors, heads of academic administration groups, and teachers, totaling 312 people. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research results found that 1) The strategic leadership of school administrators in Bangkok Metropolitan Administration, South Bangkok group, was generally at the highest level. When considered in each aspect, all aspects were found to be at the highest level, with average scores ranked from highest to lowest. These include aspects of strategy control and evaluation, motivation, strategy implementation, organizational direction setting, and strategy formulation, in that order. 2) The overall level of personnel management of educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Bangkok Group, is at the highest level. 3) Strategic leadership of educational administrators and personnel management of educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Bangkok Group. There is a relationship in the same direction and a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level. The overall correlation value is at a very high level at the 0.833 level, with a correlation value between 0.645 and 0.783. 4) Strategic leadership of educational administrators that affects personnel management in educational institutions under Bangkok, Southern Bangkok Group, includes strategic control and evaluation, motivation, and strategy implementation. The multiple correlation coefficient of the variables was 0.852, the predictive power was 72.50 percent, and the error value from the forecast was 0.199, which was statistically significant at the .05 level.

Keywords : Strategic leadership of educational administrators, Personnel Management, educational institution

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความทันสมัยของโลก ได้มีการสร้างโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ ในการศึกษา การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน ด้วยความเชื่อว่าการศึกษาคือช่วยกำหนดทิศทางของประเทศ การศึกษาจึงเป็นส่วนช่วยเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญ สำหรับการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาในส่วนอื่นๆ เป้าหมายหลักในการพัฒนาก็เพื่อที่จะพัฒนาคนและสังคมในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมเพื่อวางรากฐานให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพในอนาคต โดยคนไทยจะมีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2561 : 30) การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งที่มีสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาไทยจึงต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย ทั้งจากการพัฒนาเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการปรับตัวในระดับนโยบาย ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาของประชากรในทุกกลุ่ม ดังนั้น ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวโน้มในอนาคต รวมถึงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในสถานะที่ท้าทายและเต็มไปด้วยการแข่งขันการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคนจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย เพื่อวางรากฐานให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการ ในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสมและการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ระดับและยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กปรับระบบ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564)

พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงให้ความสำคัญเพื่อที่จะส่งเสริมและพัฒนาด้าน "การศึกษา" ให้เป็นรากฐานหลักในการพัฒนาคน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 คือความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในสังคมช่วยให้มีทักษะและความจำเป็นในการดำรงชีวิต และประเทศใดให้การศึกษาคือดีแก่เยาวชนได้อย่างสมบูรณ์ เหมาะสมกับทุกๆ ด้านของสังคมและประเทศนั้น ก็จะมีพลเมืองประชาชนที่มั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอดไป” (คมชัดลึก, 2562) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ของผู้เรียนแห่งกรุงเทพมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม มีประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ดังนี้ 1) การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร 3) ยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 4) การพัฒนาประสิทธิภาพในการใช้ดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ 5) พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ ตลอดจนสถานศึกษาให้ผ่านมาตรฐานการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ให้รองรับและก้าวทันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่างๆ (อริญชย สงวนวงษ์ และรัตนกา กาญจนพันธ์, 2567 : 168) สามารถวางแผนและดำเนินการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การตัดสินใจที่เหมาะสม และการสร้างแผนการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเติบโตและพัฒนาในระยะยาว ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถพิเศษในการวางแผนกลยุทธ์ และแนวทางอย่างชัดเจนมีจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กร และบุคลากรผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องการคิดวางแผนอย่างมีระบบ มีคุณลักษณะที่โดดเด่น คือ มีความรอบคอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดไตร่ตรอง สามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีต กับปัจจุบัน เพื่อนำไปคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ (วสันต์ พันธุ์ทอง และคณะ, 2567 : 67)

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 437 โรงเรียน จากการรายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2565 กรุงเทพมหานคร มีการแบ่งกลุ่มสถานศึกษาออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มกรุงเทพใต้ 2) กลุ่มกรุงเทพเหนือ 3) กลุ่มกรุงเทพกลาง 4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5) กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และ 6) กลุ่มกรุงเทพใต้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีสำนักงานเขตทั้งหมดจำนวน 10 เขต ได้แก่ 1) บางรัก 2) ปทุมวัน 3) ยานนาวา 4) พระโขนง 5) สาทร 6) บางคอแหลม 7) คลองเตย 8) สวนหลวง 9) วัฒนา และ 10) บางนา (สำนักการศึกษา, 2565, น.41) ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กการ

ดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ย่อมมีปัญหาในการบริหารจัดการและจากปัญหาดังกล่าว ทำให้การบริหารงานบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นไม่สามารถบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ บางโรงเรียนมีอัตรากำลังครูน้อยไม่เต็มกรอบอัตรากำลัง ครูต้องรับภาระการสอนหลายวิชาและต้องรับภาระงานด้านอื่น แม้มีการศึกษาก่อนหน้าที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำนวนมาก แต่ก็ยังขาดงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) เพื่อค้นหาค่าประกอบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยเฉพาะ

จากเหตุผลดังกล่าวจะสามารถเห็นได้ว่าการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่อยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลให้ดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

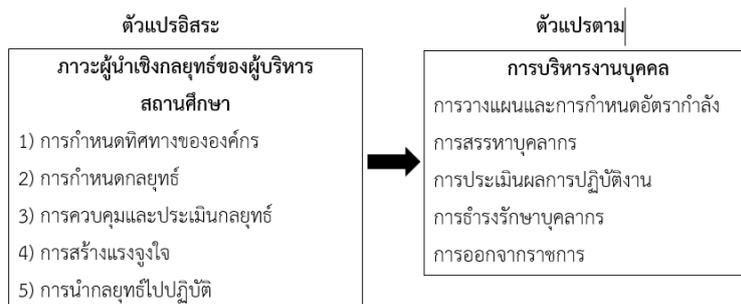
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยได้จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ มีความสัมพันธ์ในทางบวก
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 58 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2567

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ประจำปีการศึกษา 2567 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณค่าขนาด กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 แห่ง

3. ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการจำนวน 1 คน 3) ครูผู้สอนจำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 312 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบของตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) การสร้างแรงจูงใจ และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบของตัวแปรตามประกอบด้วย 1) การวางแผนและการกำหนดอัตราค่าจ้าง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การธำรงรักษาบุคลากร และ 5) การออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale)

การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาจากเอกสารตำราบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเพื่อนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4) ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)

6) แบบสอบถามตามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วจึงนำมาแก้ไข ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient)

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วมาทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 10 แห่ง ผู้ให้

8) ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 312 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายการบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนแล้วในวันเก็บข้อมูลโดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสเพื่อนำไปประเมิน ของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่หนึ่งเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ตัวแปรเชิงคุณภาพคือความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)
3. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจากการหาค่าเฉลี่ยและส่วนและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้าน และภาพรวม เพื่อทราบระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (Hinkle, et al., 1998 : 120) และมีการแปลผลในกรณีที่มีค่า r_{xy} เป็นบวก
5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ และค่าร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 312)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	141	45.19
หญิง	171	54.81
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	81	25.96
31 – 40 ปี	130	41.67
41 – 50 ปี	72	23.08
51 – 60 ปี	29	9.29
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	185	59.29
ปริญญาโท	122	39.12
ปริญญาเอก	5	1.60
4. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 6 ปี	71	22.76
6 – 10 ปี	118	37.82
11 – 15 ปี	30	9.62

16 – 20 ปี	64	20.51
มากกว่า 20 ปี	29	9.29

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 312 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 54.81 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 ตามลำดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.96 อายุ 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และอายุ 51- 60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 ตามลำดับ วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.12 ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 37.82 รองลงมาคือน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.62 และอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยรวมทุกด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	n = 312		แปลผล	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การกำหนดทิศทางขององค์กร	4.57	0.47	มากที่สุด	4
2. การกำหนดกลยุทธ์	4.54	0.46	มากที่สุด	5
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.63	0.42	มากที่สุด	3
4. การสร้างแรงจูงใจ	4.63	0.41	มากที่สุด	2
5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.63	0.40	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.60	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.41) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.42) การกำหนดทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.47) และการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้โดยรวม

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	n = 312		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง	4.63	0.44	มากที่สุด	2

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	n = 312		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2. การสรรหาบุคลากร	4.69	0.41	มากที่สุด	1

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.58	0.39	มากที่สุด	4
4. การดำรงรักษาบุคลากร	4.56	0.44	มากที่สุด	5
5. การออกจากราชการ	4.61	0.47	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.61	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน จากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การวางแผน และการกำหนดอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.44) ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.47) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.39) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product moment Correlation coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y _{tot}	ระดับความสัมพันธ์
X ₁	1.00	-	-	-	-	0.747**	สูง
X ₂	0.716**	1.00	-	-	-	0.645**	ปานกลาง
X ₃	0.841**	0.788**	1.00	-	-	0.779**	สูง
X ₄	0.684**	0.628**	0.680**	1.00	-	0.736**	สูง
X ₅	0.838**	0.647**	0.829**	0.637**	1.00	0.783**	สูง
X	-	-	-	-	-	0.833**	สูง

** p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X₁) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X₃) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₄) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X₅) กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01) มีค่าสหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่ระดับ 0.833 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.645 ถึง 0.783 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและสูง หากพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้สูงสุดคือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.783 รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.779 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.736 และด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.645 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SEE	F
---	---	----------------	--------------------	-----	---

X ₅	0.783	0.613	0.612	0.236	491.464**
X ₅ X ₄	0.841	0.708	0.706	0.205	374.576**
X ₅ X ₄ X ₃	0.852	0.725	0.723	0.199	271.285**

** p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ จากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X₅) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₄) และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X₃)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.725 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.t
Constant	0.394	0.144		2.742	.006
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X ₅)	0.339	0.051	0.361	6.653	.000
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X ₄)	0.311	0.038	0.335	8.088	.000
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X ₃)	0.227	0.051	0.252	4.427	.000
R = .852 R ² = .725 Adj R ² = .723 SEE = .199 F = 271.285 a = .394					

* p < .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X₅) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X₄) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X₃) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.339, 0.311 และ 0.227 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.361, 0.335 และ 0.252 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา) และตัวแปรพยากรณ์ (X₅ X₄ X₃) มีค่าเท่ากับ 0.852 และอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.50 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.199

สมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปแบบคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_5X_5 + b_4X_4 + b_3X_3 \quad (\text{สมการที่ 1})$$

$$= 0.394 + 0.339X_5 + 0.311X_4 + 0.227X_3$$

สมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_5Z_5 + \beta_4Z_4 + \beta_3Z_3 \quad (\text{สมการที่ 2})$$

$$= 0.361Z_5 + 0.335Z_4 + 0.252Z_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีการวางแผนกลยุทธ์ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของเป้าหมายขององค์กรร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติ มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถในลักษณะต่างๆ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการมองการณ์ไกลและการตัดสินใจที่มีวิสัยทัศน์ระยะยาว โดยมีการเน้นที่การสร้างทิศทางที่ชัดเจนให้กับองค์กร การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การสร้างทีมที่มีความสามารถและการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นพฤติกรรม การแสดงออก และตระหนักถึงการมองกิจกรรมในองค์กรอย่างองค์รวม สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความสามารถและเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและใช้ทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การวางแผน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาเพราะคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมถึงการเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้บริหารการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยคุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาที่มีความมั่นคงในสิ่งที่พูดการกระทำ ค่านิยมในทางบวกรวมทั้งการมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ดำเนินชีวิตเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนมีความตระหนักในตนเองรู้จักและยอมรับนับถือตนเอง การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เจริญเติบโตก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองเพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวตนของผู้บริหารการศึกษา ต่อมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนแล้วเดินทางสู่ เป้าหมายอย่างมั่นคง แน่วแน่เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้ความเป็นความตายในการบริหารการศึกษา (พิมพ์พรธน เพชรสมบัติ , 2564 : 104)

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจาก ด้านการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวางแผนและการกำหนดอัตรากำลัง ด้านการออกจากราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการออกจากราชการ เพื่อให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และขวัญกำลังใจเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจหลักด้านการจัดการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การวางแผนงาน การสรรหา บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลมากที่สุด และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปทุมพร กาญจนอัคร์, 2561, : 23) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงานด้านการรวมพลังด้านการบำรุงรักษาและการให้ค่าตอบแทน แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาคือควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนประเมินความต้องการ กำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษาและมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรพิจารณาจากคุณธรรมจริยธรรมและควรเน้นความโปร่งใสในการคัดเลือกบุคลากร ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์หรือระบบเครือญาติควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมในหมวดวิชาต่างๆและในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง การให้ค่าตอบแทนควรมีการให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรและควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและบุคลากรให้มีความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องควรมีความยุติธรรมและมีแนวทางในการช่วยเหลือดูแลบุคลากรที่พ้นจากงาน (นิภาพร ถมคำ, 2567 : บทคัดย่อ)

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.645 ถึง 0.783 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและสูง หากพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้สูงสุดคือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 779 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายด้านเวลา และด้านปริมาณงานตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการทั้งภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยคือด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร($r=.679$) ด้านการทำงานเป็นทีม($r=.675$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์($r=.672$) ด้านการสื่อสาร($r=.661$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์($r=.631$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (สมพล นาลาดทา, 2567 : บทคัดย่อ)

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามากที่สุดไปยังภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาน้อยที่สุด พบว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ กระบวนการสุดท้ายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์ จะมีการคาดหวังและมีมุมมองด้านความคิดในระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างแม่นยำและถูกต้อง สามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อมรวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ (วิรินทร์รัตน์ เสือจอย, 2564 : 19)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้นจึงควรนำทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถวางแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองภาพรวมเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเชิงระบบ ใช้ข้อมูลตัดสินใจ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียน เพื่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลไม่ใช่เพียงการจัดการกำลังคน แต่รวมถึงการพัฒนา เสริมสร้างแรงจูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล

1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทั้ง 3 ด้านนี้ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถสนองตอบต่อนโยบายทางการศึกษาและความต้องการของผู้รับบริการต่อไป

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ที่ทักษะด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับใช้ในการบริหารงานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ 4 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล เพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ข่าวพระราชสำนัก. (2562). รัชกาลที่ 9 กับการศึกษาไทย. **คม ชัด ลึก**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.komchadluek.net/news/402536>.
- นิภาพร ถมคำ, กิจพิณัฐ อุสาโท. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. **วารสารการบริหารจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน**, 2(2), 475-488.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. **Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University**, 4(2), 100-105.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อริญชัย สงวนวงษ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร**, 19(1), 166-181.
- วสันต์ พันธุ์ทอง และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้วเขต 2. **วารสารราชนครินทร์**, 21(1), 64-79.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง. (ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักการศึกษา. (2565). **รายงานสถิติการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สมพล นาลาดทา, สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 9(3), 1719-1732.
- Maghroori, R., & Rolland, E. (1997). Strategic Leadership: The art of balancing organization mission with policy, procedure and external environment. **The Journal of Leadership Studies**, 2(4).