

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Strategy for Development of Leadership of the Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

ประครอง บุญครอง¹

จิณฉวีตร ปะโคทั่ง²

อารี หลวงนา³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การ ส่วนเป็ยเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษา ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การสร้างกลยุทธ์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การนำเสนอกลยุทธ์เพื่อประเมินการยอมรับกลยุทธ์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือผู้ อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 251 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึก ตารางตรวจสอบ ความถี่กลยุทธ์ผู้นำองค์กรธุรกิจและกรณีศึกษากลยุทธ์ผู้นำ ขององค์กรธุรกิจ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย พบว่า

1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกลยุทธ์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) วัตถุประสงค์ (4) เป้าหมาย และ (5) กลยุทธ์ 2) ผลการสร้าง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 5 กลยุทธ์ คือ (1) กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (2) กลยุทธ์การสร้าง สัมพันธภาพ (3) กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม (4) กลยุทธ์ การสั่งการ และ (5) กลยุทธ์การสอนงาน ซึ่งแต่ละกลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) วิธีการของกลยุทธ์ (2) วัตถุประสงค์ของ กลยุทธ์ (3) เป้าหมายของกลยุทธ์ และ (4) ตัวชี้วัดของกลยุทธ์

คำสำคัญ : กลยุทธ์, การพัฒนาภาวะผู้นำ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



ABSTRACT

The objectives of the research were to study the basic information on the strategies for the development of leadership for the primary school administrators. The research scope was divided into four steps 1) Study of basic information on the strategies for the development of leadership for the primary school administrators, 2) Construction of the strategies development of leadership for the primary school administrators, 3) Evaluation of suitability and possibility of the strategies for the development of leadership for the primary school administrators. 4) Proposal and assessment concerned of recognition of strategies for the development of leadership for the primary school administrators. The samples of the study were 251 primary school administrators of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1. The research instruments included recording form, strategy frequency table of business leaders and the case study of strategy of business leaders, interview, and questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean,

standard deviation and content analysis.

The research findings were as follows: 1. The strategies for the development of leadership for the primary school administrators were composed of the following: vision, mission, objectives, goals, strategies which in turn consisted of the strategies for common vision, relations, participation, command, and instructions. 2. Created strategies for the development of leadership for the primary school administrators comprised of the following components: vision, mission, objectives, goals and strategies which were composed of five strategies: a common vision, relations, participation, command and instructions. Each strategy consisted of procedures, objective, goals, indicators all as the strategies for the development of leadership. This had the conformity at level one which meant that five experts on the strategies were certain that there was a correspondence of the relevant concepts, theories and administration.

Keywords : Strategic, Development of Strategic Leadership

บทนำ

ปรากฏการณ์ธุรกิจทิศทางสังคมของโลกมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่ลักษณะเชิงพลวัตมีนัยสำคัญตามกฎไตรลักษณ์ อาจจะหนัก เบา ช้า รวดเร็ว หรือจากความซับซ้อน ความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การเปลี่ยนจากยุคข้อมูลข่าวสาร ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความไร้ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการจัดการตามหน้าที่ และความไม่แน่นอนสภาพการณ์ของโลก ได้ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การค้นหาสภาพความเป็นจริงทางสังคม การค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อควบคุมสถานการณ์ที่ซับซ้อนอย่างปัจจุบันทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง และความอยู่รอดของสังคมจากกระบวนการตั้งคำถาม การวิเคราะห์และสังเคราะห์

สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร จัดหมวดหมู่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ คือ หนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ที่คุ้มทุนคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ไม่ยึดติดกับกลวิธีเดิมๆ สิ่งเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติอยู่ ให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ เวลา สถานที่ ห่วงโซ่ค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทางสังคม วิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกัน ค้นหาโอกาส ลดอุปสรรค เพิ่มจุดแข็ง ลบหรือลดจุดอ่อน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การยอมรับของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร บ่งถึงเอกลักษณ์ ความชาญฉลาดอย่างสร้างสรรค์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำอย่างเป็นระบบขององค์กร ในระยะยาว มีภารกิจเพื่อวันข้างหน้า เป็นบุคลากรแห่งอนาคต ใช้ทักษะ



การจูงใจ การเจรจา การปฏิเสธที่ได้ผล ยึดหลักการเมือง
ในองค์กร ไม่ยึดติดกับตนเอง ผสมผสานวิธีการระหว่าง
องค์ความรู้และประสบการณ์ กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญ
กับความจริงและกล้าที่จะเริ่มต้นใหม่ มุ่งมั่นในความ
สำเร็จ เข้าใจสถานการณ์ สู้กับวิกฤติ รับฟังคำวิจารณ์ มีทัศนคติ
เชิงบวก ยึดคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีทักษะการ
บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รองรับการแสวงหาเปลี่ยนแปลง
มีศักยภาพในการแข่งขัน รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก
และภายในองค์กร สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ หลักการทำงานร่วมกัน
ค่านิยมหลักวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย
ขององค์กรที่เหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคม
โลกปัจจุบัน และในอนาคต

กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เป็นหนึ่งในนวัตกรรมที่แสดงถึงเอกลักษณ์และความ
แตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับผู้ตาม ในเชิงกระบวนการที่
กลยุทธ์ การโน้มน้าว ผลักดันกลุ่มบุคคล หรือบุคคลยินยอม
ปฏิบัติตามในที่สุด ด้วยกลวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้าง
สัมพันธภาพ การสร้างการมีส่วนร่วม การสั่งการ และการสอนงาน
เพื่อแก้ปัญหา พัฒนา และป้องกันการรุกคืบ
สังคมโซเชียลเน็ตเวิร์ก พัฒนาการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดเริ่มต้นที่ตัวผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์
เชิงกลยุทธ์ เป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์
นักพัฒนาเชิงกลยุทธ์ นักวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นนักขับเคลื่อน
กลยุทธ์ และใช้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จากกระบวนการ
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายในองค์กรเพื่อสร้างความ
เข้มแข็งให้ฐานปฏิบัติ ด้วยหลักการโน้มน้าว การผลักดัน การ
พัฒนาจุดแข็งแทนการปรับปรุง หรือการแก้ไข จุดอ่อนของ
บุคลากร (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2554 : 8) กลยุทธ์การพัฒนาระบบ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการค้นหา
จับคู่ปัจจัยหลักเพื่อสร้างกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้าง
สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสั่งการ และการสอนงาน
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “การสร้างกลยุทธ์เป็นวิธีการที่ดี
ที่สุดหรือเป็นไปได้มากที่สุดสำหรับองค์กร เพื่อรักษาระดับ
การเจริญเติบโตขององค์กร” (ธีระ รุญเจริญ, 2554 : 71)
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาได้
ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา
โดยตรง และส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยอ้อม ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนัก
ถึงปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยกลยุทธ์การ
พัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความ
คาดหวังว่าการดำเนินการวิจัยครั้งนี้จะได้กลยุทธ์ที่จะเป็น
ตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานตามกลยุทธ์ เพื่อนำสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานไปสู่เป้าหมายการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และเพื่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาไทยไปสู่โลกแห่งอนาคต หรือประยุกต์ใช้กับบริบท
ใกล้เคียงการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาระบบ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมี
วัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง
กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การ
พัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4)
เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือผู้อำนวยการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 251 คน ซึ่งได้มา
โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรที่มีลักษณะ
คล้ายคลึงกัน (Cluster Sampling) (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ,
2555 : 61) จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาสภาพ
การณ์ปฏิบัติจริง และกรณีศึกษา พบว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ 2) การพัฒนาระบบผู้นำ 3) กลยุทธ์
การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขั้นตอนการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับ
กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ฐาน มี 4 ข้อย่อย ดังนี้คือ 1) การศึกษาแนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่เกี่ยวข้องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ท่าน 3) การศึกษาสภาพการณ์ปฏิบัติจริง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง 4) การสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาสภาพการณ์ปฏิบัติจริงกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ข้อย่อย คือ 1) การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นที่เกี่ยวข้องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 5 ท่าน และการศึกษาสภาพการณ์ปฏิบัติจริงกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง 2) การประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี 2 ข้อย่อย คือ 1) การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความคิดเห็นต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 24 ท่าน และ 2) การประเมินความคิดเห็นกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้มีส่วน

เกี่ยวข้อง จำนวน 24 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) วิสัยทัศน์ขององค์กร คือ กลวิทัศน์พัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น สร้างผู้นำทดแทน และสร้างความสัมพันธ์ การยอมรับของบุคคลอื่นที่ทีมงานให้สอดคล้องหลักการปฏิบัติค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร 2) พันธกิจขององค์กร คือ การพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น สร้างความสัมพันธ์ และผู้นำทดแทน การยอมรับของบุคคลอื่น และทีมงานให้สอดคล้องหลักปฏิบัติ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร 3) วัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อพัฒนาพลังการโน้มน้าว ผลักดันให้บุคคล กลุ่มบุคคลให้ยินยอม และปฏิบัติตาม จากความสัมพันธ์ และมีระยะเวลาเป็นตัวกำหนด 4) เป้าหมายขององค์กร คือ ผู้นำสามารถพัฒนาพลังโน้มน้าวผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยินยอมปฏิบัติตามจากความสัมพันธ์ สร้างผู้นำทดแทน สร้างการยอมรับ จากทีมงาน และบุคคลอื่นให้สอดคล้องหลักการปฏิบัติ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดรูปธรรมตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ 5) กลยุทธ์ คือ กลวิทัศน์พัฒนาหรือการแก้ปัญหาผู้นำองค์กร อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ขององค์กร พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ผ่านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ มี 5 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธ์ภาพ การสร้างการมีส่วนร่วม การสั่งการและกลยุทธ์การสอนงาน

2. การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบกลยุทธ์ดังนี้ คือ 1) กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) กลยุทธ์การสร้างสัมพันธ์ภาพ 3) กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม 4) กลยุทธ์การสั่งการ และ 5) กลยุทธ์การสอนงาน ซึ่งแต่ละกลยุทธ์ มีองค์ประกอบดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ เป้าหมายของกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ และวิธีการของกลยุทธ์ ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาระบบของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาระบบของผู้นำและมีวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ เป้าหมายตัวชี้วัด และวิธีการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ของแต่ละกลยุทธ์ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ที่ทัศนร่วม การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างการมีส่วนร่วม การ ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1

สั่งการ และกลยุทธ์การสอนงาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาระบบของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพรวมการประเมินกลยุทธ์	ผลการประเมิน					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	4.96	0.40	มากที่สุด	4.94	1.20	มากที่สุด
เป้าหมายของกลยุทธ์	4.98	0.19	มากที่สุด	4.97	0.26	มากที่สุด
ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	4.94	1.20	มากที่สุด	4.92	0.44	มากที่สุด
วิธีการของกลยุทธ์	4.95	0.68	มากที่สุด	4.99	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.88	0.10	มากที่สุด	4.88	0.10	มากที่สุด
กลยุทธ์การสร้างสัมพันธภาพ	4.90	0.11	มากที่สุด	4.88	0.13	มากที่สุด
กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม	4.87	0.12	มากที่สุด	4.87	0.25	มากที่สุด
กลยุทธ์การสอนงาน	4.89	0.11	มากที่สุด	4.88	0.12	มากที่สุด
กลยุทธ์การสั่งการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.94	0.32	มากที่สุด	4.92	0.28	มากที่สุด

4. ผลการนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาระบบของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า วัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัด และวิธีการกลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างการมีส่วนร่วม การสั่งการและกลยุทธ์การสอนงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความคิดเห็นของการนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบกลยุทธ์	ผลการประเมินความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	แปลผล
วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	4.92	1.64	มากที่สุด
เป้าหมายของกลยุทธ์	4.96	0.32	มากที่สุด
ตัวชี้วัดของกลยุทธ์	4.92	1.64	มากที่สุด
วิธีการของกลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.98	0.06	มากที่สุด
กลยุทธ์การสร้างสัมพันธ์ภาพ	4.97	0.26	มากที่สุด
กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม	4.97	0.26	มากที่สุด
กลยุทธ์การสอนงาน	4.95	0.68	มากที่สุด
กลยุทธ์การสั่งการ	4.94	0.78	มากที่สุด
โดยรวม	4.96	0.63	มากที่สุด

อภิปรายผล

องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย 1.1 วิสัยทัศน์ขององค์กร คือกลวิธีพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น การสร้างความสัมพันธ์ สร้างผู้นำทดแทน และการยอมรับจากทีมงาน และบุคคลอื่นให้สอดคล้องแนวทางปฏิบัติ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร 1.2 พันธกิจขององค์กร คือภารกิจพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น การสร้างความสัมพันธ์ สร้างผู้นำทดแทน และการยอมรับจากทีมงาน และบุคคลอื่นให้สอดคล้องแนวทางปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร 1.3 วัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อพัฒนาพลังโน้มแน้ว ผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยินยอมปฏิบัติตาม จากความสัมพันธ์ สร้างผู้นำทดแทนให้สอดคล้องหลักปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีเงื่อนไขเป็นระยะเวลาเป็นตัวกำหนด 1.4 เป้าหมายขององค์กร คือผู้นำสามารถพัฒนาพลังการโน้มแน้ว ผลักดันให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลยินยอมปฏิบัติตามจากความสัมพันธ์ การสร้างผู้นำทดแทนให้สอดคล้องแนวทางปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นรูปธรรมตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Scott Campbell & Ellen Samiec (2005 : 358) 1.5 กลยุทธ์ คือกลวิธีการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาของผู้นำองค์กรอย่างเป็นระบบให้

เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ผ่านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จตุพร สังฆวรรณ (2557 : 23) ประกอบด้วยกลยุทธ์ 2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการร่วมกัน สื่อสารภาพอนาคตขององค์กรได้ต่อเนื่อง สอดคล้องตรงกัน รับรู้ถึงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุภาพอนาคตขององค์กรให้อิสระสิ่งใหม่หรือโอกาสใหม่ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งแรงจูงใจ กระตือรือร้น มีเป้าหมายของกลยุทธ์ คือ ผู้นำสามารถกำหนดภาพแห่งอนาคตขององค์กรที่ต้องการร่วมกัน การสื่อสารภาพอนาคตขององค์กรได้ต่อเนื่อง สอดคล้องตรงกัน รับทราบถึงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุภาพแห่งอนาคตขององค์กรร่วมกับการให้อิสระกับสิ่งใหม่ และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งแรงจูงใจ กระตือรือร้นได้ โดยมีตัวชี้วัดของกลยุทธ์คือผู้นำร่วม และรับรู้สนใจ ตระหนักและชื่นชมการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการร่วมกัน สนใจ สื่อสารภาพอนาคตขององค์กรได้ต่อเนื่องสอดคล้องตรงกัน ให้อิสระกับสิ่งใหม่โอกาสใหม่ เพื่อรักษาไว้ซึ่งแรงจูงใจ กระตือรือร้น และมีวิธีการของกลยุทธ์ คือการกำหนดภาพแห่งอนาคตขององค์กรที่ต้องการร่วมกัน สื่อสารภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องตรงกัน มีอิสระในสิ่งใหม่ โอกาสใหม่ๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งแรงจูงใจความ



กระตือรือร้น 2.2 การสร้างสัมพันธภาพ มีวัตถุประสงค์
กลยุทธ์ เพื่อสร้างความรู้สึกใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคคล
หรือกลุ่มบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจบุคคล หรือกลุ่ม
บุคคล การไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง แก้ปัญหา ได้ข้อยุติ และเป็น
ที่ยอมรับจากทุกฝ่าย การเสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
เกิดประสิทธิผล และมีเป้าหมายของกลยุทธ์ คือผู้นำใส่ใจ
ความเป็นอยู่ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลสนับสนุนให้กำลังใจ
บุคคล ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ที่เป็นปัญหาจนได้ข้อยุติ เป็นที่
ยอมรับจากทุกฝ่าย สร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพมี
ประสิทธิผลกับกลุ่มบุคคล มีตัวชี้วัดของกลยุทธ์คือผู้นำใส่ใจ
ความเป็นอยู่ของบุคคล กลุ่มบุคคล ตระหนักถึงการส่งเสริม
และสนับสนุนให้กำลังใจ สนใจไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่เป็น
ปัญหาได้ข้อยุติและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ชื่นชมการสร้าง
ทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล โดยมีวิธีการของ
กลยุทธ์ คือ การใส่ใจความเป็นอยู่ของบุคคล กลุ่มบุคคล
สนับสนุนให้กำลังใจบุคคล กลุ่มบุคคล ไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง
ที่เป็นปัญหาจนได้ข้อยุติและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย
สร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพมีประสิทธิผลกับบุคคล กลุ่ม
บุคคล 2.3 การสร้างการมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์
เพื่อรับฟัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ข้อมูลของบุคคลกลุ่ม
บุคคล พิจารณาที่มาของข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
เพื่อประกอบการตัดสินใจ การประกาศให้เกียรติเจ้าของ
ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลที่ได้รับการนำไปปฏิบัติ
งาน และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ที่เห็นพ้องด้วยกันทุก
ฝ่าย และมีเป้าหมายของกลยุทธ์ คือผู้นำสามารถเปิดรับฟัง
ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคคล กลุ่มบุคคล
พิจารณาที่มาของข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีข้อมูล เพื่อ
ประกอบการตัดสินใจ และประกาศให้เกียรติเจ้าของข้อคิด
เห็นข้อเสนอแนะและข้อมูลที่น่าไปปฏิบัติ มีกระบวนการ
ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องด้วยกันทุกฝ่าย มีตัวชี้วัด
ของกลยุทธ์คือผู้นำรับฟังข้อมูลข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของ
บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ ตระหนักถึงการได้มาซึ่งข้อมูล ข้อคิด
เห็นข้อเสนอแนะที่จำเป็นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ สนใจ
ประกาศให้เกียรติเจ้าของข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูล
ที่ได้นำไปใช้ปฏิบัติงาน และผู้นำชื่นชมการตัดสินใจแบบมี
ส่วนร่วมที่เห็นพ้องด้วยกันทุกฝ่ายได้ โดยมีวิธีการของกลยุทธ์
คือการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลของบุคคล

กลุ่มบุคคล การพิจารณาที่มาของข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อ
เสนอแนะ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และประกาศให้
เกียรติเจ้าของข้อมูลข้อ คิดเห็น และ ข้อเสนอแนะที่ได้รับ
การนำไปปฏิบัติ และการใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วน
ร่วมที่มีความเห็นพ้องด้วยกันทุกฝ่าย 2.4 กลยุทธ์การสั่งการ
มีวัตถุประสงค์ของ กลยุทธ์ เพื่อเรียงลำดับความสำคัญของ
คำสั่งก่อนหลังได้อย่างรวดเร็ว โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานที่มี
อยู่ประกอบการตัดสินใจออกคำสั่งได้รวดเร็ว จากข้อมูลพื้น
ฐานและประสบการณ์ของผู้บริหาร ออกคำสั่งได้อย่างชัดเจน
มีเหตุผลสอดคล้องระเบียบกฎหมาย และนโยบาย ตรวจสอบ
ผลปฏิบัติงาน จากความร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่ง โดยมีเป้า
หมายของกลยุทธ์ คือผู้นำเรียงลำดับความสำคัญคำสั่งก่อน
หลังได้อย่างรวดเร็ว บนข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่ ตัดสินใจออก
คำสั่งชัดเจน รวดเร็ว จากข้อมูลพื้นฐาน ประสบการณ์ของ
ผู้บริหารได้ชัดเจน มีเหตุผล สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย
และนโยบาย ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานความร่วมมือ จาก
การปฏิบัติตามคำสั่ง โดยมีตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือผู้นำรับรู้
การเรียงลำดับคำสั่งก่อนหลังได้รวดเร็วบนข้อมูลพื้นฐานที่มี
อยู่ ตระหนักถึงการตัดสินใจ ออกคำสั่งได้รวดเร็วจากข้อมูล
พื้นฐาน ประสบการณ์ของผู้บริหารได้ชัดเจน มีเหตุผลประกอบ
ชื่นชมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน จากความร่วมมือการ
ปฏิบัติงาน และมีวิธีการของกลยุทธ์ คือการเรียงลำดับความ
สำคัญของคำสั่งก่อนหลังได้รวดเร็ว บนข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่
การตัดสินใจออกคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว จากข้อมูลพื้นฐาน
และประสบการณ์ของผู้บริหาร มีเหตุผลสอดคล้องกับกฎระเบียบ
กฎหมาย และนโยบาย ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน จาก
ความร่วมมือการปฏิบัติตามคำสั่ง 2.5 กลยุทธ์การสอนงาน
โดยมีวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ เพื่อประเมินหาจุดเด่น และ
จุดที่ควรพัฒนาของบุคคล กลุ่มบุคคล มอบหมายงานที่ทำหยา
และข้อมูลย้อนกลับเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการ
ทำงาน ของบุคคล และกลุ่มบุคคล เลือกใช้วิธีการสอน และ
การอบรมที่เหมาะสมการเรียนรู้ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมี
เป้าหมายของกลยุทธ์คือผู้นำสามารถประเมินหาจุดเด่น จุด
ที่ควรพัฒนาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มอบหมายงานที่
ทำหยา และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อยกระดับขีดความสามารถ
ในการทำงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลและเลือกใช้วิธีการ
สอน และการอบรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล



หรือบุคคลได้และมีตัวชี้วัดของกลยุทธ์คือผู้นำรับรู้การประเมินหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของบุคคลและกลุ่มบุคคล ตระหนักสนใจถึงการมอบหมายงานที่ทำหาย ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการทำงาน ผู้นำชื่นชมเลือกใช้วิธีการสอนการอบรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคลหรือบุคคล โดยมีวิธีการของกลยุทธ์คือการประเมินหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลการมอบหมายงานที่ทำหายและใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลและกลุ่มบุคคล การเลือกใช้วิธีการสอน การอบรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล หรือบุคคลสอดคล้องแนวคิดของ Jim Collins & Peter F. Drucker (2010 : 91) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิม คอลลินส์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามี 8 ยุทธศาสตร์ คือ ส่วนที่ 1.ยุทธศาสตร์พื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก และส่วนที่ 2.ยุทธศาสตร์สนับสนุนสู่คุณภาพการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ด้านการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก 2.ผลการสร้างยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาการของผู้เรียน 2) ด้านการจัดระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 5) ด้านการ

พัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 6) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน 7) ด้านการระดมทรัพยากร และ 8) ด้านการสร้างเครือข่าย จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมพบว่า ยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องกับคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3. ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งจากการทดลองพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็กมีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์ประเมินที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำเสนอและประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ 1) สถานการณ์การเติบโตขององค์กร เป็นไปอย่างรวดเร็ว กลยุทธ์ที่เหมาะสม คือ กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม และกลยุทธ์การสอนงาน 2) สถานการณ์ทำงานที่รีบเร่ง กลยุทธ์ที่เหมาะสมคือ กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพ และกลยุทธ์การสอนงาน 3) สถานการณ์วิกฤติฉับพลัน กลยุทธ์ที่เหมาะสม คือกลยุทธ์การสั่งการ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และกลยุทธ์การสร้างสัมพันธภาพ 4) สถานการณ์สร้างความสามัคคี กลยุทธ์ที่เหมาะสมคือกลยุทธ์กลยุทธ์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพ และกลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม 5) สถานการณ์มีความขัดแย้ง กลยุทธ์ที่เหมาะสมคือกลยุทธ์การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และกลยุทธ์การสั่งการ 6) สถานการณ์ขาดทักษะทางสังคม ควรใช้กลยุทธ์การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม



และกลยุทธ์การสอนงาน 7) สถานการณ์สร้างความต่อเนื่อง กลยุทธ์ควรใช้กลยุทธ์การสอนงาน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างการมีส่วนร่วมและกลยุทธ์การสร้างสัมพันธ์ภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ กลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์หรือเชิงรุก การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธ์ภาพ การมีส่วนร่วม การสั่งการ และการสอนงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร สังฆวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2553). เทคนิคการบริหารสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. อุบลฯ : โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). บุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS: พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ. (2554). การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- Jim Collins & Peter F. Drucker. (2010). HBR's 10 Must Reads: On Leadership. California USA. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Scott Campbell & Ellen Samiec. (2005). Five-D Leadership. New York, USA. Davies-Black Publishing, a division of CPP Inc.