

**แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้
ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**
**Guidelines for Developing Strategic School Administrators and
Knowledge Management for Organizational Management
under the Sufficiency Economy Philosophy**

วนิดา พลอยล้วน¹
นิรันดร์ สุธีนิรันดร์²
กุลสิรินทร์ อภิรัตน์บวรเดช³

Wanida Ployluan¹
Niran Sutheeniran²
Kulsirin Aphiratvorade³

Received: February 21, 2025 Revised: June 4, 2025 Accepted: June 4, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 ประเด็นต่อไปนี้ 1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม 2) สมรรถนะด้านดิจิทัล 3) การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 4) หลักเศรษฐกิจพอเพียง ประชากรงานวิจัยนี้คือ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 50 คน คัดเลือกโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ กลุ่มสัมภาษณ์คือผู้บริหาร จำนวน 10 คน และคณาจารย์ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามโดยมีค่าเชื่อมั่น 0.87 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินผล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 4 ด้านในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ระดับสูงสุดคือการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม รองลงมาคือสมรรถนะด้านดิจิทัล การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เทคนิคการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับการสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการออกแบบสถานที่เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาและการทำงานกลุ่มของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทั้ง 4 ด้าน รวม 30 มาตรการ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการองค์กร 5 มาตรการ 2) การมีส่วนร่วม 5 มาตรการ 3) การควบคุมความปลอดภัย 5 มาตรการ และ 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 มาตรการ ผลการประเมินเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร และผู้เรียนภายใต้หลัก

¹³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹³ Faculty of Humanities and Social Sciences, Bansomdejchaopraya
Rajabhat University

² Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok

¹ Corresponding author Email: wanida.plo@bsru.ac.th

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศ

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, เชิงกลยุทธ์, การสร้างสรรค์, การบริหารองค์กร, หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This research aimed to study the strategic development approach for educational institution administrators for organizational management under the philosophy of sufficiency economy, consisting of the following 4 issues: 1) holistic development of executive potential, 2) digital competence, 3) happy organization management, and 4) the principle of sufficiency economy. The population of this research was 50 executives of the Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, selected by purposive sampling, and the interview group consisted of 10 executives and 40 lecturers. The research instruments were document analysis, questionnaires with a reliability of 0.87 divided into 4 areas, structured interviews, and evaluation forms. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research found that the strategic development approach for educational institution administrators for organizational management under the philosophy of sufficiency economy in all 4 areas is currently at a high level. When considering the results of the research in this area from highest to lowest level, they are as follows: The highest level is holistic development of executive potential, followed by digital competence, happy organization management, and the principle of sufficiency economy. Participatory organizational management techniques with innovative creativity in place design to support educational activities and group work of the Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University in 4 areas, totaling 30 measures, consisting of 1) organizational management: 5 measures, 2) participation: 5 measures, 3) safety control: 5 measures, and 4) information technology system: 5 measures. Evaluation results to enhance the quality of organizational management, personnel, and students under the philosophy of sufficiency economy and participatory management by integrating information technology systems to create an organization of quality and excellence.

Keywords: educational administrators, strategic, creativity, organizational management, sufficiency economy philosophy

บทนำ

การพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการประเมินองค์กรแห่งคุณภาพบนฐานความสุขของบุคลากรโดยรวมนั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายแห่งรัฐในการดำเนินงานที่มี

ประสิทธิภาพโดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการครองตน ครองคน และครองงาน อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม 2) สมรรถนะด้านดิจิทัล 3) การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 4) หลักเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดถึงแนวทางการประเมินเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร และผู้เรียนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศ การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา เป็นการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในภาคการศึกษาทุกระดับน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติภารกิจ เช่น การบริหารการศึกษาการบริหารงบประมาณการศึกษา การจัดการสถานศึกษาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การจัดการจัดกิจกรรมนักเรียน เป็นต้น โดยมุ่งหวังให้เกิดกระบวนการปรับเปลี่ยนจนเป็นวิถีชีวิต และปลูกฝังและบ่มเพาะผู้เรียน เด็กและเยาวชน ให้มีจิตสำนึกและอุปนิสัย “พอเพียง” (Sufficiency Mindset and Behavior) จะได้สามารถดำรงตนและดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างมั่นคงและยั่งยืน (ปริยานุช ธรรมปิยา, 2557)

องค์กรคุณภาพ (Quality Organization) สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพจึงมีเหตุและผลที่สอดคล้องกัน ภายใต้หลักการว่า องค์กรคุณภาพ เริ่มต้นที่การมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ ต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และท้ายที่สุดก็คือการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาที่มีคุณภาพด้วย (อนุสรณ์ ถึงสุขวงศ์, 2566) โดยมีลคัม บัลดริจ อะวอร์ด (Malcolm Baldrige National Quality Award) ของสหรัฐอเมริกา ได้ให้ข้อมูลถึง “ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรคุณภาพ (key success factor)” ประกอบด้วย ความสามารถสร้างคุณภาพสินค้าหรือบริการได้ตามความต้องการของลูกค้า(การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นที่ตั้ง หรือ Customer Focus ผู้บริหารขององค์กรได้สร้าง “ค่านิยมแห่งคุณภาพ (Quality Values)” อย่างชัดเจน และได้ผนวกเอาค่านิยมแห่งคุณภาพไว้ในแผนกลยุทธ์ ตลอดถึงวิถีปฏิบัติขององค์กร ความเป็นเลิศด้านคุณภาพของสินค้าหรือบริการเกิดจากองค์กรมีระบบการออกแบบที่ดีและกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีประสิทธิภาพ (Process Improvement) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง”เป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กร (วัตถุประสงค์สำคัญของ TQM) องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนทั้งในด้านกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำด้านคุณภาพ องค์กรมีความพยายามตัดสินใจขั้นตอนและระยะเวลาในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการให้ลดลงอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การปฏิบัติงานและการตัดสินใจใดๆในองค์กร ขึ้นอยู่กับข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นจริง บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกฝนพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพ (Total Involvement) “มาตรการป้องกันล่วงหน้า” เป็นหัวใจสำคัญของระบบสร้างคุณภาพ (six sigma) องค์กรต้องมีระบบติดต่อสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตลอดทั้งกลไกการดำเนินงานการมุ่งเน้นการปฏิบัติจนเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะลักษณะ 3 ประการต่อไปนี้ การทำองค์กรให้มีความคล่องตัว การทดลองปฏิบัติและการทำระบบให้ง่าย การมีความใกล้ชิดกับลูกค้า (close to the customer) เพื่อรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า การให้อิสระในการทำงานและสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของกิจการ อันเป็นการกระจายอำนาจการดำเนินงาน ในขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมคิด ปรัชษาหารือกันอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความอดทนต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทดลองคิดค้นเทคนิควิธีการทำงานใหม่ การเพิ่มผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์

โดยบุคลากร เอง เช่นการให้เกียรติ การมอบความไว้วางใจ ตลอดถึงบรรดามาตรการเชิงบวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์โดยตัวของพวกเขาเอง การติดตามงานอย่างใกล้ชิดและการใช้ค่านิยมในการผลักดัน (hand on and value Driven) โดยผู้บริหารจะต้องลงมาปฏิบัติงานหรือสัมผัสงานด้วยตนเอง มีใช้นั่งทำงานอยู่แต่ในห้องสี่เหลี่ยม การทำภารกิจที่ตนเชี่ยวชาญ (stick to the knitting) การมีรูปแบบการทำงานที่เรียบง่ายและใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (simple form and learn staff) การเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Simultaneous loose/Tight properties) เพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้าคุณภาพการบริการ ซึ่งดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การให้ได้ว่าซึ่งองค์กรแห่งคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่ต้องลงทุนลงแรงและใช้เวลาอย่างมากและยาวนานด้วย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรในอันที่จะต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) วิฑูรย์ สิมะโชติ (2545) กล่าวว่า กลวิธีการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปลูกฝัง “จิตสำนึกแห่งคุณภาพ” หรือ Quality conscious ด้วยจิตใจมุ่งการบริการ (service mind) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการในการทำงานที่มีคุณภาพให้เกิดแก่ลูกค้าและผู้รับบริการ การรับรู้ “ต้นทุนแห่งคุณภาพ” อย่างกว้างขวาง ไม่มีใครอยากได้ผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพและสิ่งนี้ก็คือ “ตัวชี้วัดความสำเร็จ” ของ TQM และ BSC การมองให้เห็นกระบวนการและภาพรวมของการผลิตตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งบุคลากรทุกคนควรต้องตระหนักบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน ในการสร้างสรรค์ประโยชน์ภายใต้การมีส่วนร่วมและผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในความมุ่งมั่นพยายาม ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังต่อค่านิยมแห่งคุณภาพขององค์กร มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนางาน TQM และ Six sigma การฝึกให้บุคลากรทุกคน “คิดให้เป็น ทำให้ได้” หรือ “การคิดใหม่ทำใหม่” เพื่อให้ทุกคนออกจากการทำงานแบบเดิม ๆ ที่ซ้ำซาก การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำให้งานเดินสู่ทิศทางอย่างมั่นใจ และเป็นทิศทางเดียวกัน การจัดสรรให้มีทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอในกระบวนการผลิต การเปลี่ยนแปลงใดๆ ย่อมมีแรงต่อต้าน ผู้บริหารจะต้องมีความพยายามในการอธิบายให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้เกิดความสามัคคีกันให้มากที่สุด การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบตามสายงานอย่างเหมาะสม การเพิ่มบทบาทภาวะผู้นำ การรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ไม่ประคองเข้าเกินจริง การเป็นนักประสานงานที่ดี ลดความสูญเสียไปให้ความสำคัญต่อการวัดผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ คุณลักษณะสู่ความเป็นเลิศ 8 ประการและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร มิได้เป็นหนทางความสำเร็จเสมอไป แต่ต้องยืนยันด้วยการปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงจะเป็นหลักประกันความสำเร็จ ฉะนั้น “คุณภาพ” จึงถูกกล่าวถึงมากขึ้นๆ เพราะ “คุณภาพ” คือความอยู่รอดขององค์กร องค์กรที่มีคุณภาพจึงเกิดขึ้นจากการบริหารด้วยระบบ TQM หรือ Total Quality Management ในเวลาต่อมา สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2542) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของ TQM โดยสรุปมี 3 ประการ คือ การมุ่งความสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องระบุให้ชัดว่างานแต่ละเรื่องใครเป็นลูกค้าหรือเป็นผู้ที่จะต้องนำผลที่ได้จากการทำงานของเราไปใช้และมุ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจในผลงานที่ได้รับ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะต้องมีการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยการวางแผน ดำเนินการแก้ปัญหา ตรวจสอบผลการแก้ปัญหาและนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานที่เป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของทั้งหน่วยงานและขององค์กรร่วมกัน และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2544) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของ TQM ที่สำคัญๆที่จะทำให

การนำ TQM ไปใช้ให้บรรลุผลได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) การศึกษาและการฝึกอบรม (Education and Training) โครงสร้างที่เกื้อหนุน (Supportive Structure) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การพิจารณาความชอบ (Reward and Recognition) การใช้กระบวนการทางสถิติ (Statistical Process Control) หรือการวัดผลการปฏิบัติงาน (Measurement) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทั้งนี้ สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542) กล่าวว่า โดยการพัฒนาคุณภาพองค์กรที่ดีและความยั่งยืนนั้นต้องอยู่บนฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ พอประมาณคือ ความพอดี ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป หมายถึงการรู้จักให้ออกาสแก่บุคคลในองค์กร ในสิ่งที่สมควรได้ หรือตามความสามารถของพนักงานอย่างแท้จริง และรู้จักให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้วยตนเองด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถพึ่งตนเองได้ด้วยเช่นกัน มีเหตุผลการคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารคน และการตัดสินใจต่างๆ อย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และเป็นธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้น ในทางดีหรือร้าย แต่ก็ยังสามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารคนเอาไว้ได้ อีกประการหนึ่งที่สามารถนำหลักปรัชญาพอเพียง มาปฏิบัติกับการบริหารบุคลากรได้ คือการให้คุณค่ากับบุคลากรและทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมกันและเท่าเทียมกัน ซึ่งทั้ง 2 แนวคิดมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคนบนฐานความเชื่อว่า การพัฒนาหมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาสในการที่จะปรับปรุงตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสรีภาพและมีศักดิ์ศรี ที่สำคัญ ความพอเพียง” นั่นคือความพอดี ซึ่งมีความเชื่อว่าการพัฒนาต้องมีความยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติและใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปในทุกเรื่องและมุ่งหวังประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้น การมีภาวะผู้นำที่อยู่ภายใต้ของการมีส่วนร่วม ความมีเหตุผล และความพอประมาณ จึงเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามใช้อิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่อง ของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีกระบวนการทำใด ๆ เป็นกระบวนการ ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าในระดับต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการเป็นผู้ที่มีอิทธิพล และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มและใช้ความสามารถของตนเองโดยวิธีการต่าง ๆ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากจะมีภาวะผู้นำแล้ว ยังต้องผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีเป็นรูปแบบการตัดสินใจที่มีเหตุผลชัดเจน และรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้าเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเปรียบเสมือนแผนการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สามารถ ลมพัต, 2566)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขและความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการองค์กร 5 มาตรการ 2) การมีส่วนร่วม 5 มาตรการ 3) การควบคุมความปลอดภัย 5 มาตรการ และ 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 มาตรการ ผลการประเมินเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร และผู้เรียนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานการวิจัย

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยตัวแปรใดบ้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารคณะครูศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จำนวน 50 คน คัดเลือกโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

แบบสำรวจแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีคำถาม 3 ข้อสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล, 10 คำถามการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม, 10 คำถามสำหรับด้านสมรรถนะด้านดิจิทัล, 10 คำถามสำหรับด้านการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 10 คำถามสำหรับหลักเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งหมด 43 คำถาม เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ

4 หมายถึง ระดับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง

3 หมายถึง ระดับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำ

1 หมายถึง ระดับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1961) ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. สร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม 2) สมรรถนะด้านดิจิทัล 3) การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 4) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับคณาจารย์ จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.94

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในคณะครุศาสตร์ จำนวน 30 คน

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำแบบฟอร์มระบบออนไลน์เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบตอบกลับอัตโนมัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม	4.75	0.45	มากที่สุด
2. สมรรถนะด้านดิจิทัล	4.74	0.32	มากที่สุด
3. การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข	4.70	0.28	มากที่สุด
4. หลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.68	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.71	0.37	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใน 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.37$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุดคือการมีส่วนร่วม ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.45$) รองลงมาคือการบริหารจัดการองค์กร ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.32$) รองลงมาคือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.28$) และการควบคุมความปลอดภัยในระดับต่ำสุด ($\mu = 4.68$, $\sigma = 0.44$)

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ทั้ง 4 ด้าน รวม 20 มาตรการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม 2) สมรรถนะด้านดิจิทัล 3) การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 4) หลักเศรษฐกิจพอเพียง ผลการประเมินเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร และผู้เรียนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศตลอดถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาทั้งในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานและสูงกว่า ผู้บริหารควรต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งเป้าความสำเร็จและการเกิดประโยชน์ในภาพรวมซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช นิละโยธิน (2563) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ยังขาดทักษะและคุณลักษณะทางด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งนำไปสู่การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีแนวคิดเดิม ๆ มีประสบการณ์การทำงานมานาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ไม่เปิดรับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดันต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ความเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชลธิชา ร่มโพธิ์รี (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สยามภู เหมือนนรินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภาวสิทธิ์ บุญศรี และคณะ (2562) กล่าวว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านโป่งในภาพรวมอยู่ระดับมาก สภาพที่คาดหวังของการบริหารจัดการการศึกษาตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านโป่งในภาพรวมจากการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เหตุปัจจัยของการบริหารจัดการการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านวัสดุทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารจัดการการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านโป่งที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีกลยุทธ์หลักคือ 1) ยกระดับการระดมทุนในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) พัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายสู่การบริหารจัดการ 3) สนับสนุนการระดมทรัพยากรในการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) เสริมสร้างการขับเคลื่อนนโยบายการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 5) ยกระดับการใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนในการบริหารจัดการสถานศึกษา 6) ยกระดับการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการสถานศึกษา 7) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และ 8) ส่งเสริมภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ในการจัดหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการครองตน ครองคน และครองงาน อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารแบบองค์รวม 2) สมรรถนะด้านดิจิทัล 3) การบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และ 4) หลักเศรษฐกิจพอเพียง ผลการประเมินเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร และผู้เรียนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสรรค์องค์กรแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

บริหารควรมีการวางแผนระบบกลยุทธ์และการสะท้อนความคิดเห็นโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในหน่วยงานที่ผ่านกระบวนการ PLC โดยจะต้องมีการยอมรับความคิดเห็นและความเป็นไปได้ ซึ่งจะต้องมีการพยากรณ์ผลลัพธ์ขององค์กรโดยเฉพาะตัวชี้วัดที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรในภาพรวมตลอดถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและหน่วยงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้ของหลักแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความสมดุลและมีความละเอียดรอบคอบเป็นผลต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในอนาคตทั้งมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของบุคลากร

ทั้งด้านการพัฒนาความสมบูรณ์ทางด้านของร่างกายอารมณ์สังคมจิตใจและสติปัญญาซึ่งสะท้อนถึงพระราชบัญญัติการศึกษาที่จะมีส่วนสำคัญให้การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพขององค์กรนั้นมีแผนงานและกลยุทธ์ที่สำคัญรองรับการเปลี่ยนแปลงและโลกที่เจริญก้าวหน้าทางด้านของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีการผันผวนและมีความซับซ้อนการเข้าถึงข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบ AI ซึ่งเป็นการเข้าถึงข้อมูลที่จะทำให้ผู้เรียนและบุคลากรโดยภาพรวมสามารถที่จะนำเอาความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมตลอดถึงการพัฒนาองค์กรโดยมีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาในการวางแผนกลยุทธ์ด้วยกระบวนการและแนวคิดที่ยั่งยืนให้ครอบคลุมต่อตัวชีวิตเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา ร่มโพธิ์รี. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญช ธรรมปิยา. (2556). *วิกฤตเศรษฐกิจ 2540 กับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ภูวสิษฐ์ บุญศรี. (2562). ภูวสิษฐ์ บุญศรี. (2562). *การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการ คิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแก้ปัญหาของโรงเรียนบ้านโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพคือการบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2544). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2542). *การประกันคุณภาพการศึกษา : พลังและความหวัง*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สมศักดิ์ สันธะเวช. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สยมภู เหมือนนิรุทธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สามารถ ลมพัด. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน*, 1(3), 16.
- อนุสรณ์ ถึงสุขวงษ์. (2566). *องค์กรคุณภาพ : เขาพัฒนาได้อย่างไร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/280067>
- อัครเดช นิลโยธิน. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. *วารสารการศึกษา*, 6(2), 126-135.