

ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2

Value-added Leadership Affecting Strategic Management of Primary School
Administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2

¹ดร.สมชาย เทพแสง ²รศ.ดร.ทัศนาศาสตร์ สว่างศักดิ์ ³ดร.พรรษต์ ลังกะสูตร และ ⁴ดร.ศิริพร อนุสภ

¹อาจารย์ประจำหลักสูตรดุขศึกษิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

²ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรศึกษิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

³รองผู้อำนวยการโรงเรียนวรรัตน์ศึกษา นนทบุรี

⁴ผู้รับใบประกอบอนุญาต โรงเรียนอนุบาลพอเพียง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 สังกัด จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นต่อจากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การสร้างแรงบันดาลใจการเพิ่มพลังอำนาจการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าด้านการเพิ่มพลังอำนาจมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 89.10

คำสำคัญ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าการบริหารกลยุทธ์

Abstract

The purposes of this research were to study the level of value-added leadership of primary school administrators; study the level of strategic management of primary school administrators; study the relationship between value-added leadership and the strategic management of primary school administrators; and study value-added leadership affecting strategic management of primary school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. The samples consisted of 291 teachers under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 by using Krejcie and Morgan (1970 : 607-610). The proportional stratified random sampling was done by using school size as strata to use for calculate the sample size. Simple random sampling was done thereafter by lottery. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires. This questionnaire was sent to five experts to examine the quality and accuracy by content validity index and the Cronbach's alpha coefficient. Basic data analysis was done by mean and standard deviation. The tests of hypothesis were done by using pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis-enter method.

The research results were revealed as follows;

1. The level of value- added leadership of primary school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level. When considering each individual aspect was also at a high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; building inspiration, empowerment, customer focus and human resource development.

2. The level of strategic management of primary school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level. When considering each individual aspect was also at a high level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; strategy formulation, strategic implementation and strategic evaluation and control respectively.

3. There was a statistically significant high positive relationship at .01 level between value-added leadership of primary school administrators and strategic management of primary school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2.

4. Value-added leadership affecting strategic management of primary school administrators

Under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 at .01 level of significance. Value-added leadership in aspect of empowerment had the highest power of prediction followed by building inspiration and customer focus respectively. All aspect of the value-added leadership mutually predicted strategic management of primary school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 with the predictive power was at 89.10 percent.

Keywords: Value-added Leadership, strategic management

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ และ เทคโนโลยี ทำให้หลายประเทศต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและสามารถปรับตัวให้มีความรู้สำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน สงบ สันติมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมเพียงพอ ให้ก้าวทันกับสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง [1]

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12 ยึดหลักคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาโดยสร้างความมั่นคงของชาติพัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็งมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมนำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม[2] ในสภาพปัจจุบันปัญหาของการบริหารการศึกษามีปัญหาหลายประการที่สำคัญ ทั้งการรวมศูนย์อำนาจไว้ในส่วนกลาง การขาดเอกภาพในการบริหาร การขาดประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การขาดการพัฒนานโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การขาดความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น การละเลยการจัดระบบบริหารงานในโรงเรียน ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ปัญหาการขาดกระบวนการพัฒนานโยบายเพื่อการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้แผนงาน โครงการบางส่วนไม่ส่งผลในทางปฏิบัติ ผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายก็ดำเนินไปภายใต้การสนองความต้องการส่วนตนและพรรคพวก อีกทั้งปัญหาการขาดระบบของการติดตามตรวจสอบ ประเมินและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ [3]

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาดังกล่าวถ้าผู้บริหารสถานศึกษานำการบริหารกลยุทธ์มาใช้ในสถานศึกษา จะสามารถแก้ปัญหาได้ เพราะการบริหารกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ [4] การบริหารกลยุทธ์สามารถช่วยวางแผนกลยุทธ์ได้ดีทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์ถึงปัญหา และโอกาสที่จะเป็นไปในอนาคตได้ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานในขอบเขตที่กว้างได้ เท่ากับช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน[5] นอกจากนี้การบริหารกลยุทธ์ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น บุคลากรทุกคนมุ่งเป้าประสงค์ไปสู่ความสำคัญของกลยุทธ์ได้แม่นยำปรับความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญช่วยทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง กำหนดทิศทางในการบริหารที่ชัดเจนและปรับการบริหารเป็นเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ [6]

การบริหารกลยุทธ์จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะเข้มแข็ง มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความหวังและความตั้งใจ ทำให้ทุ่มเทเสียสละในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าช่วยแก้ปัญหาบุคลากรในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานด้วยพลังใจ ยกระดับจิตวิญญาณของบุคลากรไปสู่มืออาชีพ [7] ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าจึงเป็นภาวะผู้นำสมัยใหม่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปสู่คุณภาพ เน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีการพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยี และนำมาสนับสนุนการบริหารงานและการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน [8] เพิ่มพลังอำนาจให้ครู

ทำงาน เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ และยังช่วยทำให้ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นทำให้นักเรียนมีคุณภาพ[9] โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าช่วยให้การบริหารกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสามารถเตรียมแผนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานไปสู่ความแปลกใหม่และท้าทาย แก้ปัญหาได้ตรงประเด็น รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร อำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว สร้างวัฒนธรรมองค์การให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรักความศรัทธาในโรงเรียน ทำงานโดยเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ เน้นการช่วยเหลือแบ่งปันผลประโยชน์ สร้างมูลค่าเพิ่มในการจูงใจบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประทับใจ [10]

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ให้เกิดคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นนำไปสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า มีค่าเท่ากับ .94 และการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีค่า เท่ากับ .93 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการเพิ่มพลังอำนาจด้านการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าด้านการเพิ่มพลังอำนาจมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 99.10

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงบรรลุผลตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ ช่วยในการตัดสินใจทางการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดผลการปฏิบัติงานระยะยาวขององค์การเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบัน เนื่องจากองค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน การบริหารกลยุทธ์ทำให้ช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทางในการบริหารหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความสำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทอมป์สัน และสตรัคแลนด์ [11] สรุปว่าการบริหารกลยุทธ์ทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงทิศทาง โดยอาศัยความคิดทั้งระยะยาวและระยะสั้น เข้าใจลักษณะงานในหน้าที่ และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับอีกกินและจูเลียน [12] สรุปว่าการบริหารกลยุทธ์ทำให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีทิศทางและบรรลุผลตามภารกิจและเป้าหมายขององค์การ

โดยเฉพาะด้านการสร้างกลยุทธ์เป็นด้านที่สำคัญของการบริหารกลยุทธ์ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนจึงจะสามารถสร้างกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น อีกทั้งการสร้างกลยุทธ์เป็นการออกแบบกลยุทธ์ซึ่งจะนำไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นการสร้างโอกาสในด้านต่าง ๆ ให้แก่องค์การอย่างต่อเนื่องตลอดไป สอดคล้องกับแนวคิดของวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ [13] กล่าวถึงการสร้างกลยุทธ์ เป็นการจัดทำกลยุทธ์ โดยการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆที่ได้รับจากการกำหนดทิศทางขององค์การและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ระดับต่างๆสอดคล้องกับไอร์แลนด์และฮอสกิสสัน [14] กล่าวถึงการสร้างกลยุทธ์ เป็นการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมากำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และ

วัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้การกำหนดกลยุทธ์มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการในการนำกลยุทธ์ต่างๆที่กำหนดไว้มาดำเนินการโดยผ่านทางโครงการต่างๆ เป็นรายละเอียดที่ระบุถึงกิจกรรมหรือขั้นตอนต่างๆที่ต้องการให้สำเร็จ โดยการนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติทำให้การดำเนินการลุล่วงไปด้วยดีและเกิดประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรม ความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานที่ดีช่วยทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การที่กำหนด สอดคล้องกับพริแมน [6] สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีระบบช่วยทำให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับเควานเตอร์ [4] สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน หรือเป็นชุดของกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งเสริมให้องค์การหนึ่งๆ สามารถเลือกกลยุทธ์และขับเคลื่อนไปสู่บรรลุธรรมได้ หากปราศจากแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ที่ได้วางแผนมาเป็นอย่างดีย่อมไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายการบริหารกลยุทธ์ได้

การควบคุมและประเมินกลยุทธ์นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะว่า การควบคุมและประเมิน กลยุทธ์เป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมและการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อตรวจสอบว่าบรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปตามวิสัยทัศน์หรือไม่ ทำให้ผู้บริหารทราบผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงและสามารถปรับปรุงการทำงานของบุคลากรตลอดจนปรับปรุงระบบต่างๆที่เป็นปัญหาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ตรงประเด็นโดยอาศัยปฏิกิริยาย้อนกลับ (Feedback Control) อีกทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการเพื่อให้สามารถควบคุมกลยุทธ์และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของโคเชล [5] สรุปว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์เป็นขั้นตอนที่มีความหมาย และมีนัยสำคัญ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ที่ดีช่วยทำให้การปฏิบัติงานทันเวลาและทันเหตุการณ์ ตรงเวลา รวดเร็วและไม่ล่าช้า สามารถปฏิบัติได้ มีความเป็นไปได้ในการประเมิน สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์[15] การควบคุมและประเมินกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้เพื่อการประเมินผลงานทางด้านกลยุทธ์อย่างเป็นระบบสามารถตอบสนองต่อระบบการควบคุมได้ในทุกสถานการณ์ ช่วยให้เห็นภาพการปฏิบัติงานขององค์การได้อย่างแท้จริงและสามารถจัดหาข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

2. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการเพิ่มพลังอำนาจด้านการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าเป็นรูปแบบของผู้นำสมัยใหม่ที่เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ทำให้ผู้รับบริการมีความประทับใจและพึงพอใจในการบริหารงาน โดยเฉพาะบุคลากรภายในโรงเรียนต่างทุ่มเทเสียสละเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจช่วยสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคลากรโดยผู้นำกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจ และช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพบางสถานการณ์ผู้นำจำเป็นต้องใช้ปัจจัยหรือรางวัลมากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแนวคิดของสรัยัตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ [16] การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่สนับสนุนกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแบสและอเวลิโอ [17] การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการให้กำลังใจยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ด้านการเพิ่มพลังอำนาจเป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าเพราะช่วยกระตุ้นบุคลากรในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้เกิดผลทางด้านจิตวิทยาในการทำงานของแต่ละคน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจึงต่างทำงานด้วยความรักความเสียสละและศึกษาหาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ อีกทั้งช่วยให้บุคลากรมีพลังในการทำงานเพื่อมุ่งให้ผลงานมีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้นำ ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข

ไม่เคร่งเครียดกับงาน สอดคล้องกับแนวคิดของดาฟท์[18] สรุปว่า การเพิ่มพลังอำนาจทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือตนเองและที่สำคัญช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน องค์การอยู่รอดปลอดภัย ไม่เกิดการย้ายหนี เพราะองค์การมีการปรับปรุงให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของเฮเลนและซีฮอร์ [19] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มพลังอำนาจให้บุคลากร และความสามารถสำหรับการเรียนรู้ขององค์การ การเพิ่มพลังอำนาจทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนและเสริมสร้างศักยภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และประสบการณ์ในโรงเรียนของนักเรียน

ด้านการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญเป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า เพราะผู้บริหารมีการสำรวจความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงการสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการสอดคล้องกับแนวคิดของโคโน [20] สรุปว่าการเน้นผู้รับบริการเป็นกุญแจสำคัญทำให้การดำเนินงานทางด้านบริการได้เปรียบและสามารถชนะคู่แข่งขั้นได้ มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการช่วยสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นและนำข้อมูลมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาหาทางเข้าถึงผู้รับบริการให้ได้เพื่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างศักยภาพขององค์การเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และที่สำคัญปรับปรุงผลผลิตและกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโคบายลานสกี [21] ศึกษาการช่วยเหลือและส่งเสริมการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าในประเทศโปแลนด์ พบว่าการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการเป็นผลทางตรงและตรงอ้อมทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจและภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและชัดเจนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานกระตุ้นบุคลากรสนใจในการปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานอยู่เสมอส่งเสริมให้เกิดการประหยัด ทำให้ลดความสิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานตลอดจนช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและสามารถลงมือปฏิบัติได้รวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสมกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนสอดคล้องกับแนวคิดของเดลและคูเปอร์ [22]สรุปว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า เพราะช่วยให้ผู้นำวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบสามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนตามความถนัดและความต้องการ เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของโพเอล [23] ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ และช่วยทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้งบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าเป็นภาวะผู้นำที่เน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ การบริหารงานมุ่งเน้นให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกเกิดความพึงพอใจและประทับใจ โดยผู้นำจะส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการบริการเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสุข สอดคล้องกับผลวิจัยของเคน [9] ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนิ[7]สรุปว่าภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าช่วยสนับสนุนการบริหารให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4. ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าด้านการเพิ่มพลังอำนาจมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 89.10 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำแบบ

เพิ่มคุณค่าเป็นภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่เน้นการกระจายงานกระจายอำนาจสู่บุคลากรให้มากที่สุด เน้นการสร้างผู้นำทุกระดับชั้น โดยมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรอย่างหลากหลาย ทำให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้นำสร้างความหวังให้บุคลากรทำงานอย่างตั้งใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบอบอุ่น บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ตลอดจนเน้นผู้รับบริการทั้งบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน ตลอดจนคิดค้นและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทำงานอย่างเชื่อมั่นและมีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของแฟร์โฮล์ม [10]สรุปว่าภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ สร้างความผูกพันและความภักดีของบุคลากรในองค์กร ทำให้การทำงานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับผลวิจัยของไคเรส [24] ศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและผูกพันต่อองค์กร ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าส่งผลต่อการบริหารงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จและสร้างความพึงพอใจในงานแก่บุคลากรรวมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ด้านการเพิ่มพลังอำนาจมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด สมควรให้ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความยอมรับและไว้วางใจ

1.2 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอำนาจการพยากรณ์รองลงมา สมควรให้ผู้บริหารโรงเรียนฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี เขต 2 ด้านการเน้นผู้รับบริการมีอำนาจการพยากรณ์รองลงมาเป็นอันดับสาม สมควรให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ และกำหนดเป้าหมายในการให้บริการร่วมกันระหว่างโรงเรียนและผู้รับบริการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าของบริหารสถานศึกษา ควรจะศึกษาภาวะผู้นำอื่นๆ เช่นภาวะผู้นำสมดุล ภาวะผู้นำกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามเป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์เชิงพหุระดับ (Multilevel Regression Analysis)

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่าด้วยรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่ลึกซึ้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษาคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 - 2564. วันที่สืบค้น 10 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid395>
- [3] กระทรวงศึกษาธิการ.(2547). ยุทธศาสตร์การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- [4] Coulter, Mary. (2002). *Strategic Management in Action*. New Jersey : Prentice Hall.
- [5] Kiechel, Walter. (2010). *The Lords of Strategy*. New York : Harvard Business Press.
- [6] Freeman, R.E. (2001). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- [7] Sergiovanni, Thomas J. (1990). *Value-Added Leadership: How to Get Extraordinary Performance in Schools*. New York : Harcourt College.
- [8] Chile, Richard. (2017). 5 Strategic Steps in Creating a Value Added Leadership. | ...
<https://www.linkedin.com/.../5-strategic-steps-creating-value-added-leadership-richard-chile>
- [9] Ken, Myers, (1994) "Value-added Leadership: Build TQM by Reinforcing Your Transparent Advantage", *The TQM Magazine*, 6(4) :22-24.
- [10] Fairholm, Gilbert W. (1995, February). Values leadership: A values philosophy Model *International Journal of Value-Based Management* 8(1) :65–77.
- [11] Thompson, Arthur J. and Strickland, A.J. (2004). *Strategic Management*. Boston: McGraw Hill.
- [12] Higgine, James M. and Julian W. Vincze. (2003). *Strategic Management : Text and Cases*. 5th ed. Florida : The Dryden Press.
- [13] วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [14] Ireland, Duane R. and Hoskisson, Robert E. (2005). *Strategic Management : Competitiveness and Globalization*. 5th Edition. Ohio: South-Western College Publishing.
- [15] ธงชัย สันติวงษ์. (2547). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [16] สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ.(2550). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [17] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [18] Daft, R. L. (1994). *Management*. 3rd Edition. Fort. Worth: The Dryden.
- [19] Helen M, Marks. and Seashore Louis, Karen. (2012, December). "Teacher Empowerment and the Capacity for Organizational Learning," in *The Journal Of Leadership for Effective & Equitable Organizations*. 35 (5): 707-750.
- [20] Kono, T. (1994, October). "Changing a Company's Strategy and Culture" *Long Range Planning*, 27 (5) : 85-97.
- [21] Kobylanski , Andrzej. (2012, August). "Attributes and Consequences Of Customer Satisfaction In Tourism Industry: The Case Of Polish Travel Agencies," in *Journal Of Service Science*. Vol. 5 (1) : 11.
- [22] Dale, B.G. and Cooper, C. (1993). *Total Quality and Human Resources: An Executive Guide*. Oxford: Blackwell.
- [23] Poell, F Rob. (2003, August). "Strategies of HRD Professionals in Organising Learning Programmes: a Qualitative Study Among 20 Dutch HRD Professionals," in *Journal of European Industrial Training*. 27 (2) :125 – 136.
- [24] Kieres, Katherine H., (2012). "A Study of the Value Added by Transformational Leadership Practices to Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment" *Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs)*. 1911.KIERES.