



การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



วีระพล พูลกลาง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

STRATEGIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus at the bottom. The shield is flanked by two elephants and a lion. Above the shield is a large, ornate umbrella. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves.

WEERAPON PHUNKANG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ชื่อนักศึกษา	วีระพล พูลกลาง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ชื่อนักศึกษา	วีระพล พูลกลาง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 225 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมาตรฐานวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล ค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหาร , ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	STRATEGIC ADMINISTRATON OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Weerapon Phunkang
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Chakgrit Podapol

This study aimed to: 1) examine the level of strategic management among school administrators; 2) compare strategic management practices of school administrators based on personal factors, including gender, age, educational attainment, and work experience; and 3) explore guidelines for strategic management development among school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. This research employed a mixed-methods approach. The sample consisted of 225 participants, including school administrators and teachers under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. Quantitative data were collected using a Likert-scale questionnaire with established reliability. The statistical techniques used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method. Qualitative data were collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis, followed by descriptive synthesis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of strategic management among school administrators was at a high level. 2) The comparison results indicated that there was no significant difference in strategic management based on gender. However, statistically significant differences at the .01 level were found in terms of age, educational attainment, and work experience. 3) The guidelines for improving strategic management among school administrators emphasized the use of information for environmental analysis, the formulation of clear strategies aligned with the school context, efficient resource allocation, participatory management involving personnel, and the continuous use of evaluation results for improvement and development.

Keywords: Strategic Management, Administrators, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือ อย่างดียิ่งจากหลายฝ่าย ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ.ดร.ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชมหาวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ธรรมบุญ วิชาหา ดร.ชุติมา ภูษา และ นายกฤษฎาภูมิ นุชภิเรนทร์ ซึ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณา เสียสละเวลอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาให้คำแนะนำใน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลา อันมีค่าในการพิจารณาตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่าง ยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องและมีคุณภาพทางวิชาการ มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและความเอาใจใส่ของคณะกรรมการทุกท่านเป็นอย่าง ยิ่ง และขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน พี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยมาโดยตลอด สุดท้ายนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจสำคัญ คอยสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและ ประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วีระพล พูลกลาง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวความคิดการบริหารสถานศึกษา.....	10
2.1.1 ความหมายของการบริหาร.....	10
2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.1.3 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	18
2.1.4 ยุทธศาสตร์การศึกษาชาติ.....	27
2.2 แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	36
2.2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	36
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	39
2.2.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	40
2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	44
2.2.5 ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	51
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	61

สารบัญ

หน้า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ	63
2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	77
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	79
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	89
4.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	96
4.5 แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	105
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	105
5.1 สรุปผลการวิจัย	110
5.2 อภิปรายผล	127
5.3 ข้อเสนอแนะ	129
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	144

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out.....	148
ภาคผนวก ง หนังสือขอผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนา	152
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	164
ภาคผนวก ช วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	169
ภาคผนวก ซ รูปแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	198
ประวัติผู้วิจัย	203



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์	48
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์	52
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนและระดับชั้นที่เปิดสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	66
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน ในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.....	129
ตารางที่ 3.2 ความหมายเชิงวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์	183
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล	187
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	88
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน..	47
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	17
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์	147
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	145
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์	147

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	194
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	195
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	196
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ (Scheffe)	97
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	99
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	100
ตารางที่ 4.14 สรุปแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	109

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 1.2 ภาพอาณาเขตโรงเรียนในอำเภอสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2	66
ภาพที่ 4.1 โมเดลแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	112



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ ยุคดิจิทัล (Digital Era) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วพร้อมแดน ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและ ความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการพัฒนา ทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงได้กำหนดนโยบายหลักในการผลักดันประเทศให้ “ก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง กับดักรายได้ต่ำ และกับดักรายได้ต่ำ” เพื่อมุ่งสู่การ เป็นประเทศรายได้สูงที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเน้นการนำนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2564) ภายใต้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน โดยเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะสูง มี ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก และเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และ นวัตกรรม นอกจากนี้ แผนดังกล่าวยังมุ่งให้การศึกษาเป็น “กลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ” เพราะระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานคือปัจจัยพื้นฐานของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษาของไทยยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น คุณภาพและมาตรฐานทาง การศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึง ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดระเบียบวินัยและความซื่อสัตย์ในหมู่ เยาวชน ซึ่งล้วนเป็นผลสะท้อนจากความไม่สมดุลของการจัดการศึกษา ทำให้จำเป็นต้องมีการปฏิรูป การศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นเครื่องมือหลักใน การสร้างพลเมืองคุณภาพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560) ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้นำขององค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำในยุคใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการ บริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุม ไปสู่การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และ การพัฒนาทีมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ (สมชาย เทพแสง, 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีกลยุทธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ในระดับประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนด แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และส่งเสริมระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ นอกจากนี้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ยังได้วางแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อเชื่อมโยงการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการพัฒนากำลังคนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนระบบการศึกษาไทยให้บรรลุเป้าหมายระดับชาติ

การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เป็นเครื่องมือในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการนี้สอดคล้องกับ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นการพลิกโฉมประเทศไปสู่ "สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค" และ "สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต" โดยมีจุดหมายสำคัญคือ การพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศ สถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัว และตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์ถือเป็นหัวใจ

ของการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อวางแผนระยะยาว จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร หรือสื่อการเรียนรู้ ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน การวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า การมีกลยุทธ์ที่ดีส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ คุณภาพการจัดการศึกษา (กิตติภักดิ์ รัตตานุสรณ์, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, และสุนันทา ศรีศิริ, อ้างถึงใน SWU eJournals, n.d.)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งกำกับดูแลโรงเรียนในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด บริบททางสังคม และสภาพเศรษฐกิจ ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคอนสาร อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอภูเขียว อำเภอบ้านแท่น และอำเภอแก้งคร้อ ซึ่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน การดำเนินงานของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางและวางแผนบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของชาติ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาภาคสนามและการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความเข้าใจกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ การวางแผนกลยุทธ์บางส่วนยังไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และยังมีข้อจำกัดในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่เต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจึงมีความจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของท้องถิ่น อย่างแท้จริง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในพื้นที่นี้จึงไม่เพียงแต่เป็นการนำนโยบายจากส่วนกลางไปปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมการบริหาร เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสร้างจุดเด่นให้แก่สถานศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและมีทักษะชีวิตที่พร้อมสำหรับโลกในอนาคต อย่างไรก็ตาม แม้จะตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าผู้บริหารบางส่วนอาจยังขาด แนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หรือยังไม่มีองค์ประกอบตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยตรง (ภริญา ชัดติยะ, 2561) ทำให้การกำหนดทิศทาง การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลยังไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อค้นหาองค์ประกอบหรือพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) การศึกษาการ

บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เข้าใจแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารในพื้นที่จริง ว่าสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติมากน้อยเพียงใด อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 คำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 3 ประการ คือ

1.2.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แนวทางบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

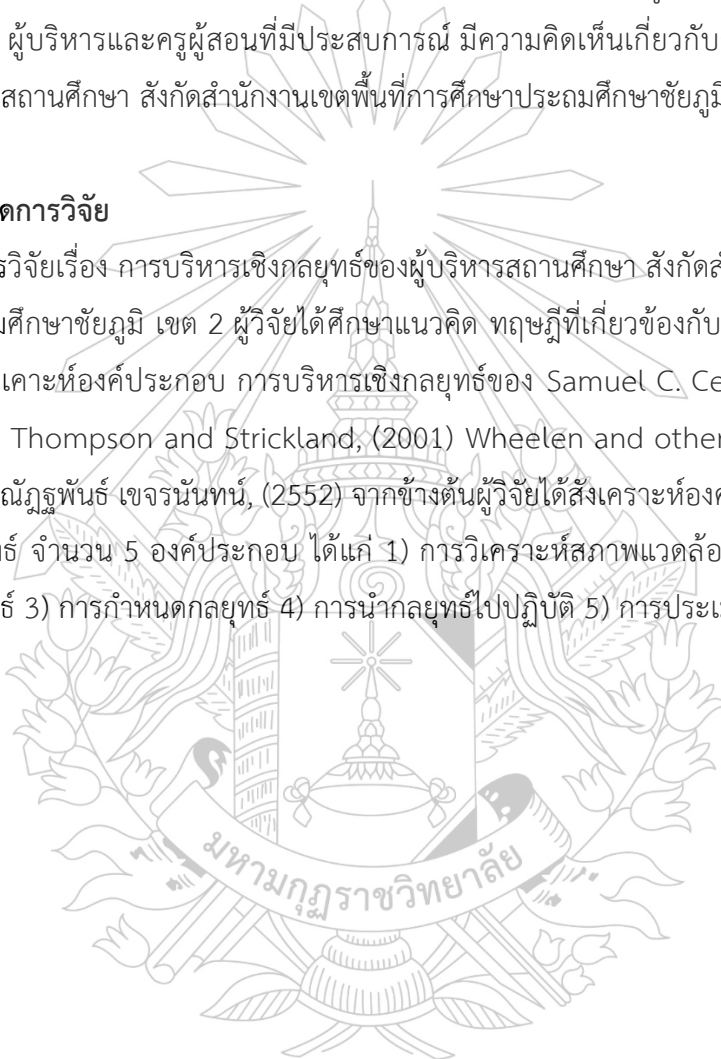
1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

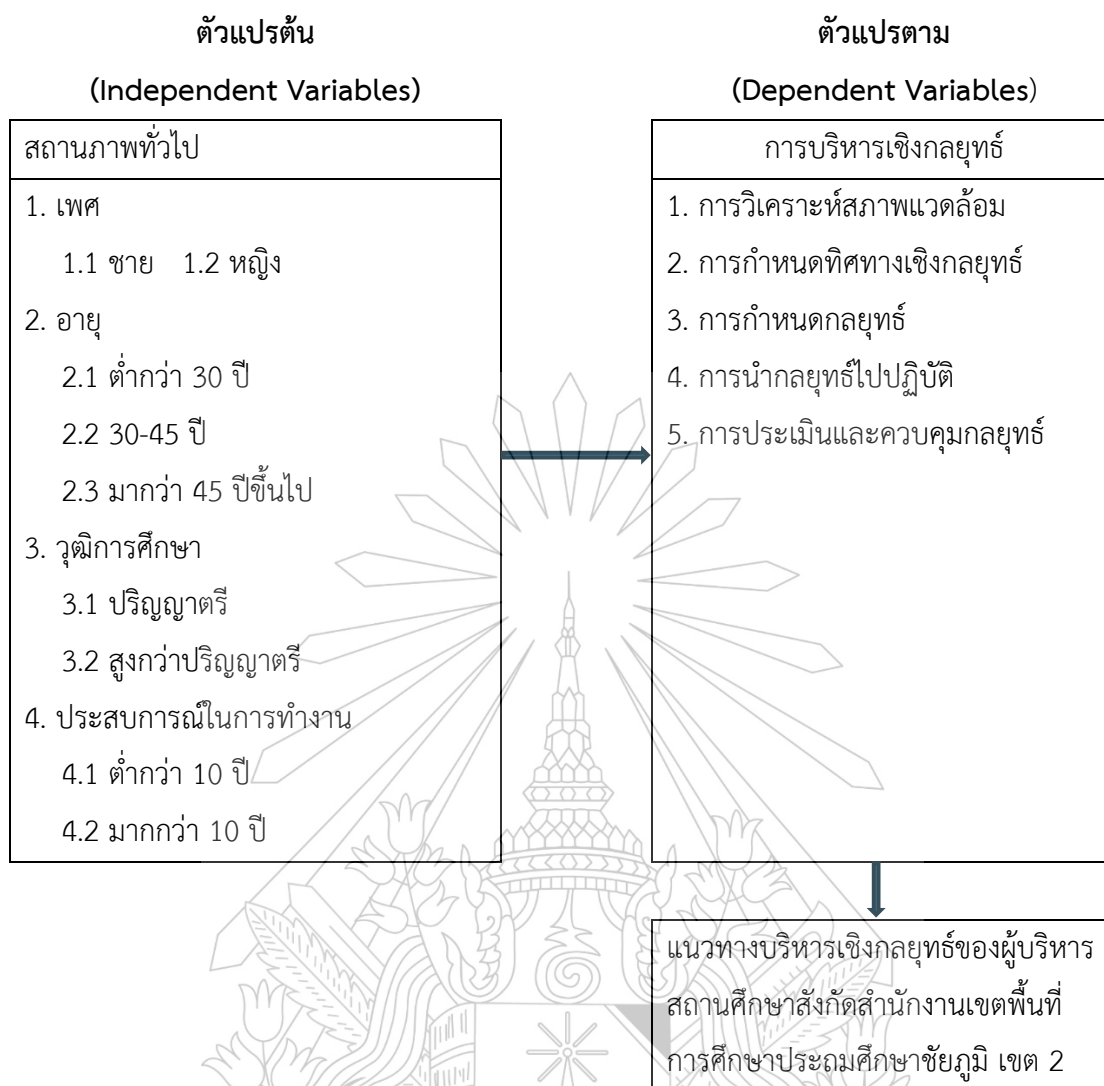
1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

1.4.4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991) , Thompson and Strickland, (2001) Wheelen and others, (2018) , Dorhaim, (2022) , ญัณฐพันธ์ เจริญนนท์, (2552) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์





ภาพที่ 1.1 แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991) , Thompson and Strickland, (2001) Wheelen and others, (2018) , Dor-

haim, (2022) , ญัณฐพันธ์ เขจรนันท์, (2552) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 2,042 คน จากโรงเรียน 260 แห่ง (อ้างอิงจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2)

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 325 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608)

1.6.2.3 กลุ่มเป้าหมายที่ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1. ต้องมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี 2. ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) หรือ ได้รับรางวัลที่อาจจัดโดยองค์กรหรือสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับเขต จังหวัด หรือประเทศ อาทิเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ผู้บริหารที่มีการบริหารสถานศึกษายอดเยี่ยม และอื่น ๆ 3. หรือได้รับรางวัลจากองค์กรอื่นสำหรับผู้บริหาร เช่น รางวัลโล่เกียรตินิยม “ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น” โครงการ PEF Award for ALL

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 กลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง แผนการกำหนดกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง หรือแนวทางการดำเนินงานในอนาคต หรือเป็นวิถีทางในการที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งซึ่งหากพิจารณาในความหมายนี้ จะเห็นได้ว่า องค์กรทุกประเภทล้วนมีกลยุทธ์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งสิ้น

1.6.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง กระบวนการบริหารงานในการกำหนดและการดำเนินการจัดทำแผนงานรวมทั้งการปฏิบัติตามแผนงานที่ออกแบบมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์กรการนำไปปฏิบัติรวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยมีขั้นตอน

และกระบวนการประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา (School Administrator) หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.6.4 ผู้บริหาร (Administrator) หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่างๆตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6.5 ครูผู้สอน (Teacher) หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักสูตรการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1.6.6 การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมผู้มีส่วนได้เสียกระจายงานและมอบหมายความรับผิดชอบในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานทุกด้านเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยครอบคลุมกระบวนการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา 3) การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยการจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และระบบบริหารให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และ 5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อให้ทราบถึงทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่ภายในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน และทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์กร

2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางที่จะมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กรชัดเจน

3) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก รวมไปถึงการกำหนดทิศทางของโรงเรียนมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการพิจารณานำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยรายละเอียดด้านต่าง ๆ นำเสนอในรูปแบบการปฏิบัติการตามกระบวนการพิจารณางบประมาณ ประจำปีหรือวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ระบบและคนในองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่ากิจกรรมนั้น ๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อ ประโยชน์ ในการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.6.7 เพศชาย หมายถึง ผู้บริหารหรือครูผู้สอน ที่ได้รับการระบุเพศชายตามเอกสารราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามที่ระบุเพศของตนว่าเป็น เพศชาย ขณะตอบแบบสอบถาม

1.6.8 เพศหญิง หมายถึง ผู้บริหารหรือครูผู้สอน ที่ได้รับการระบุเพศหญิงตามเอกสารราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามที่ระบุเพศของตนว่าเป็น เพศหญิง ขณะตอบแบบสอบถาม

1.6.9 อายุ หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีชีวิตนับตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาจากอายุที่ผู้ตอบแบบสอบถามไว้ดังนี้ ต่ำกว่า 30 ปี 30-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ขณะตอบแบบสอบถาม

1.6.10 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สำเร็จโดยได้แบ่งออกเป็น 2 ระดับดังนี้ ระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ขณะตอบแบบสอบถาม

1.6.11 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีหรือช่วงเวลา que ผู้บริหารหรือครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งที่ได้ตอบแบบสอบถาม โดยได้แบ่งประสบการณ์ในการทำงานไว้ดังนี้ ต่ำกว่า 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ขณะตอบแบบสอบถาม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้อย่างเหมาะสม

1.7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มีคุณภาพและตอบสนองต่อนโยบายทางการศึกษา สังคม ชุมชนและสามารถออกแบบหลักสูตรหรือจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.3 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพจริงของพื้นที่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และประเด็นต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำวิจัย ดังนี้

2.1 แนวความคิดการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.4 ยุทธศาสตร์การศึกษาชาติ

2.2 แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.5 ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวความคิดการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด และมีระบบประกันคุณภาพภายใน และภายนอก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

แคมป์เบล (Campbell, 1977) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรฎา พวงธรรม (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียน เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินงาน มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีทรัพยากรสนับสนุน และมีการประเมินผลที่เที่ยงตรง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและความเจริญของประเทศชาติ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นพลเมืองที่ดี ทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง การบริหารที่ดีขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

อรารณ สมบูรณ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริหารงานการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีหลายประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหาร งานบุคคล งานบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา และงานอาคาร

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ขยรัตน์ (2558) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหาร โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย

อร่าม วัฒนะ (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภายในโรงเรียน ที่ต้องอาศัยทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ดังนี้

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง

วิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานงานและความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

อีกทั้งยังเสนอหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ

3. ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา

4. ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา

5. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

6. มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดไว้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยมีหลักประกอบด้วย 1.หลักนิติธรรม 2.หลักคุณธรรม 3.หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึงการกำหนดขอบข่ายงานในการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งนี้ การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุม กำกับงาน และการประเมินผลงานที่ชัดเจนตามลักษณะของงาน

อมรินทร์ บุญพิทักษ์ (2553) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ภารกิจหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จและสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้โรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วม เพื่อให้การบริหารจัดการมีความเข้มแข็งและตอบสนองต่อเป้าหมายทางการศึกษา ขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมถึงการนิเทศและแนะแนว 2. ด้านการบริหารงานบุคคล เกี่ยวข้องกับการวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประเมินผลการทำงาน และการรักษาวินัย 3. ด้านการบริหารงบประมาณเกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ การแบ่งสรร การใช้จ่าย การตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อให้การใช้จ่ายทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับการบริหารงานธุรการ การจัดระบบสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ การจัดการนักเรียน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

ภัทรา ดำรงสกุล (2556) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารงานทั่วไป โดยมุ่งให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำของบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้

เงินงบประมาณ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์ บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติ และดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 74-75) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษา

ศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 92-93) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านดังกล่าวเป็นระบบการจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา

2.1.3 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนบทบาทและทักษะของผู้บริหาร เพื่อนำพาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาและพัฒนาให้นักเรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ยุค VUCA) ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องเปลี่ยนจากการเป็นผู้ใช้อำนาจไปสู่การเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ผู้นำทางวิชาการ การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นกระบวนการที่ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต โดยผู้บริหารต้องเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และต้องบริหารให้เกิดระบบการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Education System) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ณัฐวิทย์ พรหมสร (2555) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้บริหารต้อง รับผิดชอบต่อผลงานคุณภาพของ

(Learning outcome) โดยมุ่งเน้นการเตรียมพร้อมให้นักเรียนมี ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เช่น 3R (Reading, Writing, Arithmetic) และ 4C (Critical Thinking, Communication, Collaboration, Creativity/Innovation) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสังคมในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และต้องบริหารให้เกิด ระบบการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (Transformative learning) เปลี่ยนแปลงหลักสูตร (Transformative curriculum) และ เปลี่ยนแปลงการประเมินผล (Transformative assessment) (อ้างอิงถึงแนวคิดในบทความวิชาการ นามฮง 2022) มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การมีทั้ง ศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

สมหมาย อำดอนกลอย (2556) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง เป็นการบริหารที่ต้อง รู้เท่าทันการณ มีวิสัยทัศน์ และต้องมีความสามารถในการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวอยู่รอดและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว โดยอาศัยทักษะและภาวะผู้นำที่สำคัญ เช่น: ภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ (Transformational Leadership): มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership): เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม การให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) การบริหารแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization): การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี (Communication and Technology Fluencies): ผู้บริหารต้องสามารถใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารงานได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และเข้าใจง่ายทักษะการเป็นโค้ชชิ่ง (Coaching): การเป็นพี่เลี้ยงและใช้คำถามกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน โดยไม่ใช้อำนาจสั่งการ การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล: ต้องกล้าตัดสินใจที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและเข้าใจบริบท (Context) ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

Victor (2016) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นักบริหาร การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะสำคัญคือ ให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน มีความคาดหวังสูง มีวิสัยทัศน์ และจะมุ่งความสำเร็จของทุกคนและใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผล

Weigel (2012 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ได้ให้ความหมาย การบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะยุคใหม่ของ

การบริหารโรงเรียน ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ความชำนาญ และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

วิโรจน์ สารัตนะ (2556) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่ามีองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1. การเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Instructional Leadership/Transformational Leadership) 2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาโรงเรียนให้เป็น ชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) 3. มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership) มากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับการเน้นการพัฒนาผู้เรียน (Student-Centered):เป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มี ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์, การสื่อสาร, การทำงานร่วมกัน, การใช้เทคโนโลยี, ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัวการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการปรับตัวผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เข้าใจบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี และต้องมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวเน้นการ บริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน) ในการพัฒนาระบบการบริหารและคุณภาพของผู้เรียนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม:ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-Learning และมีทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหาร โดยเน้นทักษะหลักดังนี้ 1.ทักษะด้านภาวะผู้นำและการร่วมมือ (Leadership & Collaboration): สามารถสร้างแรงบันดาลใจ, ทำงานเป็นทีม, และสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน (ครู, ผู้ปกครอง, ชุมชน) 2.ทักษะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Technology Fluency): สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและสนับสนุนการเรียนรู้ (e-Learning, EdTech) 3.ทักษะด้านวิสัยทัศน์และการคิดเชิงกลยุทธ์ (Vision & Strategic Thinking): มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล, เข้าใจบริบทการแข่งขันของโลก, และกล้าตัดสินใจเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง 4.ทักษะการเรียนรู้และปรับตัว (Learning & Adaptability): เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้, ศึกษาเทคนิคใหม่ๆ, และนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้พร้อมอยู่รอดในทุกสถานการณ์

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคผลผลิตนิยม เป็นยุคแข่งขันกันคิดนวัตกรรมที่ตอบสนองการใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานทุกกลุ่มอาชีพ ซึ่งถือเป็นเจ้าของความคิดและผู้นำการสร้างผลผลิตสู่เวทีการค้าและการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลก หากพลเมืองของประเทศใดเป็นเพียงผู้บริโภค ซื้อเพียงอย่างเดียว โดยไม่เป็นผู้คิดและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ผลที่เกิดขึ้นตามมาจะเป็นทาสทางความคิดและทาสทางเศรษฐกิจของพลเมือง ประเด็นเหล่านี้ได้ถูกนำไปปรับบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมจากการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 คนไทยจะต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่เพื่อการก้าวให้ทันผลิตภัณฑ์ที่ถูกวางตลาด หรือจะมองข้ามเทคโนโลยี

ใหม่เหล่านั่นไป แล้วพัฒนาต่อยอดการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้นใช้เอง คนไทยจะต้องเรียนรู้และซื้อนวัตกรรมที่ประเทศที่พัฒนาแล้วคิดค้นให้ใช้ หรือจะเป็นผู้คิดพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมพื้นฐานของเราเองขึ้นใช้เอง คนไทยเป็นผู้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปสื่อสารและร่วมมือกับระดับนานาชาติ หรือเป็นผู้รู้เท่าทันสารสนเทศและสื่อเทคโนโลยี นำไปใช้เป็นประเด็นสาระสำคัญสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรมและสิ่งใหม่ในด้านการผลิตและด้านเศรษฐกิจการค้า คนไทยจะเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามทันการเปลี่ยนแปลงสินค้าใหม่ ๆ ได้เรื่อยไป หรือเป็นผู้รู้จักตัวเองและพัฒนาเพื่อเป็นตัวของตัวเอง พร้อมกำหนดการเปลี่ยนแปลงและออกแบบสินค้าใหม่สู่ตลาดได้เสมอ ซึ่งหมายความว่าคนไทยจะเป็นผู้ซื้อ (Consumer) หรือผู้ผลิต (Producer) นั่นเอง

Vivien Stewart (2012) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคศตวรรษที่ 21 นั้นมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน โดยด้านที่เป็นผลจากการคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้เกิดสังคมโลกไร้พรมแดน ทั้งการติดต่อสื่อสาร การเคลื่อนย้ายที่อยู่อาศัย การดำเนินธุรกิจ และวิถีชีวิตของผู้คน ซึ่งมีทั้งความอิสระและการพึ่งพากันมากขึ้น ทำให้เกิดสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ ส่งผลให้สังคมต้องการคนที่มีความรู้มากขึ้น ทั้งการคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อพร้อมรับมือกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบเน้นความรู้ (Knowledge-based economies) แรงงานยุคใหม่ต้องเป็นแรงงานที่มีสมรรถนะสากล จึงจะสามารถนำตนเองไปสู่การจ้างงานในระดับนานาชาติ ดังนั้น การพัฒนาทางการศึกษาถือเป็นวิธีการหนึ่งที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนำมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้หลุดพ้นจากความยากจนและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ เนื่องจากงานด้านการบริหารและงานที่เน้นวิชาชีพเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น ความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง มีทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ทักษะการแก้ปัญหา และการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้ระบบการศึกษาใช้การขยายการศึกษาเป็นวิธีการหลักเพื่อให้ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดี ลดภาระความยากจน และเพิ่มการเติบโตทางเศรษฐกิจจุดมุ่งหมายหนึ่งของสหประชาชาติในปี ค.ศ. 2015 คือ ทุกประเทศต้องร่วมมือกันเพื่อจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาที่เป็นสากลในทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่ยากจนหรือประเทศกำลังพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มจำนวนประชากรที่จบการศึกษาระดับมัธยม และเมื่อเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว จำนวนของประชากรที่จะเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและการศึกษาระดับมัธยมศึกษาถือเป็นมาตรฐานในประเทศอุตสาหกรรมก็จะเพิ่มมากขึ้นความหมายของการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นความจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่ง que ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการเรียนการ

สอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องวัดความสามารถของผู้บริหารที่จะสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งให้กระจายอำนาจในการ บริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนวัดผลประเมินผล และจัดปัจจัยเกื้อหนุนในการ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพหลายผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการ ดังนี้

สุรียันต์ คະเนวัน (2551) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ควบคุม กำกับติดตาม นิเทศ จัดหา ผลิต และส่งเสริม ซึ่งเป็น กิจกรรมในขอบข่ายงานวิชาการด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ให้ความหมายว่า งานบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภท ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาโดยจัด กิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) ให้ความหมายว่า การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ หลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา

พนัส ตัวงเอก (2555) ให้ความหมายว่า การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนไป จนถึงการจัดวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

สมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555) ให้ความหมายว่า งานบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การกำหนดนโยบาย การปรับปรุงและพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมาย ของหลักสูตร

อัจฉราภรณ์ พลรักษา (2555) ให้ความหมายว่า การดำเนินงานในการกิจทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน รวมถึงงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ งานวัดและประเมินผล งานนิเทศการสอน งานจัดสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ

อิทธิพล พันธุ์เพ็ง (2555) ให้ความหมายว่า การบริหารที่ใช้บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคม

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองและก้าวทันโลกยุคใหม่

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ในสังคมยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานวิชาการต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิฉะนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลังและอาจประสบความล้มเหลวในสถานศึกษา เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกด้านและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551) งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลักเกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา เปรียบเหมือนเข็มทิศของชีวิต มีความสัมพันธ์กับงานแผนอย่างแยกจากกันไม่ได้ และหัวใจหลักของการจัดการศึกษาคือผู้เรียน

ตรีโชค กางกัณฑ์ (2552) งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอยู่ที่งานวิชาการเป็นหลัก

จามจุรี จำเมือง (2553) งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการวัดผลประเมินผลและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

พนัส ตัวงเอก (2555) งานวิชาการเป็นหน้าที่หลักและหัวใจของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม และคุณสมบัติที่พึงประสงค์

สมบัวคำ ชุมจันทร์ (2555) การบริหารวิชาการเป็นภารกิจหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษา ต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ

สุดหทัย ดาราพงษ์ (2555) งานวิชาการมีความสำคัญสูงสุดของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้เวลาและความสำคัญมากกว่าส่วนงานอื่น ๆ

อัจฉราภรณ์ พลรักษา (2555) งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2556) งานวิชาการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม เจตคติ และค่านิยมที่ดีของผู้เรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากร และเป็นเครื่องวัดคุณภาพของสถานศึกษา

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 คือ ภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการเพื่อเก็บข้อมูลและประมวลผลอย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงความสามารถหรือสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจความรู้ ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมได้ และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

Drake and Roe (1986) ระบุว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีหลักการ กลยุทธ์ และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของการบริหารสถานศึกษา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อนของระบบการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human skills) หมายถึง ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการทำงาน

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Instructional skills) หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา มีภูมิปัญญา เป็นนักวิชาการที่ดี และสามารถให้คำแนะนำกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปปฏิบัติ

4. ทักษะทางเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ทักษะเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ เทคนิค โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

5. ทักษะทางความรู้ความเข้าใจ (Cognitive skills) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา

ชัยยนต์ เพาพาน (2558) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จาก Weigel (2001), Avis Gaze (2016), และ National Association of Secondary School Principals (NASSP, 2013) ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skills)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skills)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skills)
10. ทักษะการรับรู้ (Sensitivity skills)

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มนุษย์สัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม

ศูนย์สร้างสรรค์ผู้นำ (Center for Creative Leadership, CCL, 2014) และ NASSP (2013) สรุปทักษะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 10 ทักษะ ได้แก่

1. การสร้างทีมงาน
2. การจัดการความขัดแย้ง
3. การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

4. การตัดสินใจ
5. การคิดสร้างสรรค์
6. การใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล
7. การสื่อสาร
8. การจูงใจ
9. การมอบหมายงานและการสอนงาน
10. การพัฒนาชีวิต (Life skills)

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวถึง 7C ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องได้แก่

1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving)
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)
3. ความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)
4. การร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork, and leadership)
5. การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information, and media literacy)
6. คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Computing and ICT literacy)
7. ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ (Career and learning skills)

ไกรสร เจียมทอง (2561) ระบุว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตนที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ ความชำนาญ และสามารถดำเนินกิจกรรมบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านเทคนิค
5. ทักษะด้านคุณธรรมและจริยธรรม
6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

Hoyle, English & Steffy (2005; อ้างใน แพรดาว สอนงพันธ์, 2557) ระบุทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) จำนวน 10 ทักษะ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in visionary leadership)
2. การกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in policy and governance)
3. การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in communication and community relations)
4. การบริหารจัดการองค์กร (Skills in organization management)
5. การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in curriculum planning and development)
6. การจัดการเรียนรู้ (Skills in instructional management)
7. การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in staff evaluation and personnel management)
8. การบริหารจัดการบุคลากร (Skills in staff management)
9. การวิจัยทางการศึกษา การประเมินผล และการวางแผน (Skills in educational research, evaluation, and planning)
10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and ethics of leadership)

2.1.4 ยุทธศาสตร์การศึกษาชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็น ภาพฝันของแผนการพัฒนาระประเทศ ที่จะกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือตามคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีระยะเวลาบังคับนานถึง 20 ปี ตั้งแต่ปี 2560-2579 ตามร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เผยแพร่ต่อประชาชน มีการแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

คำว่า “ยุทธศาสตร์ชาติ” ยุทธศาสตร์ชาติถูกเขียนขึ้นอย่างเปิดเผยครั้งแรกในตามรัฐธรรมนูญ 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 โดยเขียนว่า “มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย

ดังกล่าวการจัดทำการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายและสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้” จากมาตรา 65 นี้เอง ทำให้ต้องออกกฎหมายอีกฉบับหนึ่ง เรียกว่า “พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560” เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติของจริง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ชาติของหน่วยงานราชการต่าง ๆ

พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา (2560) หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เคยกล่าวไว้ว่า เราต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันว่าใน 20 ปีข้างหน้า เราต้องการให้บ้านเมืองของเราเป็นอย่างไรแล้ว เดินไปตามนั้น มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและเป็นเรื่องที่รัฐบาลทุกรัฐบาลต้องเดินไปตามนั้น มาจัดสรรทำ แผนงาน แผนคน แผนเงิน ไปสู่จุดหมายที่วางไว้ทุกปี ทุกๆ 5 ปี โดยมียุทธศาสตร์พาประเทศพ้นกับดักรายได้ปานกลางให้เร็วที่สุด และใน 20 ปี เราต้องเป็นประเทศที่มีรายได้ที่เพียงพอ

พล.อ.สุชาติ หนองบัว (2560) สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) และ คณะกรรมาธิการพิจารณา ร่างพ.ร.บ.การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 อธิบายว่า การจัดยุทธศาสตร์ชาติต้องมีระยะยาว อย่างน้อย 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งกรอบที่วางไว้ 20 ปีนั้นไม่ถือว่านานเกินไป และที่ผ่านมาประเทศไทยยังไม่มียุทธศาสตร์ชาติ มีเพียงยุทธศาสตร์เฉพาะหน่วยงาน เช่น ยุทธศาสตร์ความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์กลาโหม การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะทำให้สามารถวางแผนพัฒนาประเทศ และสามารถกำหนดการดำเนินงานในการพัฒนาประเทศได้ เพราะยุทธศาสตร์ได้กำหนดไว้แล้วว่าต้องทำอะไรใน 20 ปีที่ยุทธศาสตร์ชาติบังคับใช้

พล.อ.วิลาศ อรุณศรี (2560) ประธานกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อธิบายว่า เมื่อมียุทธศาสตร์ชาติแล้ว ก็ยังคงมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายความมั่นคงแห่งชาติอยู่ด้วย โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังคงมีสถานะใหญ่ที่สุด ทุกอย่างต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงนโยบายของรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติการของหน่วยงานต่างๆ ด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) ยุทธศาสตร์สำคัญในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ถือเป็นกรอบทิศทางหลักของการพัฒนาการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” แผนฉบับนี้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมาย ดังนี้ ๒.๑ คนทุกช่วงวัยมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ และการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) และ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นต้น ๒.๒ คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่ พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปเพิ่มขึ้น สถานศึกษาจัดการ ศึกษาสำหรับกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบ และแรงงาน ต่างด้าวเพิ่มขึ้น และสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษที่จัดอยู่ในมาตรการจูงใจ มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบปกติเพิ่มขึ้น เป็นต้น ๒.๓ คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้ และปลูกฝังแนวทาง การจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้น มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีระบบกลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ และผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคดีทะเลาะวิวาทลดลง เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยกกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ทั้งที่เป็นพื้นที่สูง พื้นที่ตามแนวตะเข็บชายแดน และพื้นที่เกาะแก่ง ชายฝั่งทะเล ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มชนชายขอบและแรงงานต่างด้าว พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามใน รูปแบบใหม่ อาทิ อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย ดังนี้ ๒.๑ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

อย่างครบถ้วน สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และสัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์ กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น ๒.๒ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและ ระดับสูง จำแนกตามระดับ/ประเภทการศึกษา ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละของสถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบ ทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตร ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้น จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและ อุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น และมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพและหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น เป็นต้น ๒.๓ การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและ มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สัดส่วนเงินลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชน เมื่อเทียบกับภาครัฐเพิ่มขึ้น สัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของประเทศเพิ่มขึ้น โครงการ/งานวิจัยเพื่อสร้าง องค์ความรู้/นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน เพิ่มขึ้น นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้จดสิทธิบัตรและทรัพย์สิน ทางปัญญาเพิ่มขึ้น และผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริม การผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และมีแผนงานและ โครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของ ตลาดงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมาย ดังนี้ ๓.๑ ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความมีวินัย และมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่จัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัย จิตสาธารณะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เป็นต้น ๓.๒ คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐาน การศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น เด็กแรกเกิด - ๕ ปี มีพัฒนาการสมวัยเพิ่มขึ้น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์

คะแนนร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปเพิ่มขึ้น ผู้สูงวัย ที่ได้รับบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเพิ่มขึ้น และมีสาขาและวิชาชีพ ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานและถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นต้น ๓.๓ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตาม หลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก/สถานศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น สถานศึกษา/สถานพัฒนา เด็กปฐมวัยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรปฐมวัย และสมรรถนะของเด็กที่เชื่อมโยงกับ มาตรฐานคุณภาพเด็กปฐมวัยของอาเซียนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เพิ่มขึ้น และสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ เพิ่มขึ้น เป็นต้น ๓.๔ แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษา/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น สื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือจัดรายการเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และได้รับการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชน เพิ่มขึ้น เป็นต้น ๓.๕ ระบบและกลไกการวัด การติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษา และผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน เป็นต้น ๓.๖ ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู แผนการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙) จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครู เป็นต้น ๓.๗ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคน

ไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพ และมีแผนงานและโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนา ท้องถิ่น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา มี เป้าหมาย ดังนี้ ๔.๑ ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ดัชนีความเสมอภาคของอัตราการเข้าเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามฐานะทางเศรษฐกิจและพื้นที่ลดลง ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระหว่างพื้นที่/ ภาคการศึกษาในวิชาคณิตศาสตร์และ ภาษาอังกฤษลดลง เป็นต้น ๔.๒ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สำหรับ คนทุกช่วงวัย มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษา ทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น ๔.๓ ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศ การศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขที่บัตร ประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ ร่วมกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น ด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา และมีระบบสารสนเทศด้านการศึกษาและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นระบบเดียวกัน ทั้ง ประเทศ ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการ พัฒนา คือ เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย พัฒนาระบบข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและ เข้าถึงได้และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้าน สาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มี เป้าหมาย ดังนี้ ๕.๑ คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิด ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู/ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุก ระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักใน ความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน การดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น และสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ มหาวิทยาลัยสีเขียวของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น ๕.๒ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรมและการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น

สถานศึกษา/สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น และสื่อสารมวลชนที่เผยแพร่หรือให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๕.๓ การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศในสาขาต่างๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์ สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการโรงเรียนสีเขียว เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมาย ดังนี้

๖.๑ โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษาให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

๖.๒ ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก/สถานศึกษาที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่เรียน ในกลุ่มสถานศึกษาที่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่สูงขึ้น เป็นต้น

๖.๓ ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและพื้นที่ที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานอื่นที่ เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคี เครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นต้น

๖.๔ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับ ลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ และระบบการจัดสรรเงินเพื่อการศึกษาที่เอื้อและสนองตอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน ความต้องการกำลังแรงงานและสภาพปัญหาที่แท้จริงของประเทศ มีรูปแบบ/แนวทาง กลไกการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน ในสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

๖.๕ ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและ

ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู/ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน/ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น เป็นต้นโดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัด การศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการสำคัญ เช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โครงการพัฒนาระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา และโครงการทดลองนำร่องระบบการจัดสรรเงินผ่านด้านอุปสงค์และอุปทาน เป็นต้น การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย สารของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความ ชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

แนวทางการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๑) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ การสร้างความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงาน องค์กร และภาคีทุกภาคส่วน ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ๒) การสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาระยะ ๕ ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ ๔ ปี และแผนปฏิบัติการ ประจำปีของหน่วยงาน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมจัดทำ และติดตามประเมินผลแผนดังกล่าว ๓) การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในระดับต่าง ๆ และ ๔) การสร้างช่องทางให้ประชาสังคม มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและระดับพื้นที่

การดำเนินการการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ ได้เสนอรายละเอียดการดำเนินการ ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยได้ระบุบทบาทของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ อาทิ หน่วยงานส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วยกระทรวงศึกษาธิการ

หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวง ศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนระดับภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น รวมทั้งระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน โดยได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามแผน เป็นไปอย่างสอดคล้องรองรับในกรอบทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษาเป็นไปตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนด

การติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ แนวคิดและหลักการติดตามประเมินผล เป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยแต่ละหน่วยงานประเมินการดำเนินงานของตนควบคู่ไปกับการให้หน่วยงานกลางประเมิน มีหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ แนวทางการติดตามประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย ๑) การประเมินบริบทก่อนเริ่มโครงการ ประเมินระหว่างดำเนินงาน และประเมินหลังการดำเนินงานตามแผนเสร็จสิ้น ๒) วางระบบการประเมินระดับกระทรวง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จังหวัด และเขตพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการแต่ละระดับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ๓) ส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านงบประมาณ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔) จัดให้หน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกลาง เป็นผู้ประเมิน ๕) จัดเวทีสาธารณะเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็น และ ๖) นำเสนอ ผลการติดตามและประเมินผลแผนการศึกษาแห่งชาติให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เป็นกรอบทิศทางหลักในการพัฒนาการศึกษาของประเทศที่มุ่งเน้น “การพัฒนาคน” เป็นศูนย์กลาง โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ ทั้งนี้ แผนดังกล่าวมุ่งสร้างพลเมืองไทยที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการแข่งขันระดับโลก และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

“กลยุทธ์” (Strategy) เป็นคำที่มีความหมายกว้าง และมักถูกใช้ในความหมายที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ขององค์กร การที่จะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “การบริหารเชิงกลยุทธ์” อย่างชัดเจน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

Henry Mintzberg (2550) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ที่เรียกว่า 5 Ps หรืออักษร P 5 ตัว ซึ่งอธิบายความหมายของคำว่า “กลยุทธ์” ได้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. กลยุทธ์คือแผน (Strategy is a Plan = P1) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานในอนาคต (a guide or course of action into the future) เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวเดินจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งได้อย่างมีระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น กลยุทธ์ในความหมายนี้จึงเปรียบได้กับ “แผนงาน” ที่ใช้นำทางองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. กลยุทธ์คือแบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a Pattern = P2) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมหรือการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา (consistency in behavior over time) ซึ่งสะท้อนถึงความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน โดยในการวางแผนงานในอนาคต จำเป็นต้องคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีต ความสามารถ และความคาดหวังของบุคลากรด้วย ทั้งนี้ กลยุทธ์ที่ตั้งใจไว้ (Intended Strategies) อาจไม่สามารถดำเนินการได้จริงทั้งหมด แต่ผู้ปฏิบัติอาจปรับเปลี่ยนแนวทางให้เหมาะสมจนกลายเป็น กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริง (Realized Strategies)

3. กลยุทธ์คือการกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is a Position = P3) มุ่งเน้นที่การกำหนด “ตำแหน่งทางการแข่งขัน” ขององค์กรในตลาด เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลผลิตหรือบริการขององค์กรต้องตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างเหมาะสม การขาดความเข้าใจในฐานะหรือตำแหน่งทางการแข่งขันย่อมนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ

4. กลยุทธ์คือทัศนภาพ (Strategy is a Perspective = P4) หมายถึง การมองภาพรวมขององค์กรในเชิงลึก โดยเน้นการสร้างคุณลักษณะ (Character) หรืออัตลักษณ์ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับค่านิยม วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมขององค์กร

5. กลยุทธ์คือกลวิธีในการเดินหมาก (Strategy is a Ploy = P5) หมายถึง การใช้อุบายหรือยุทธวิธี (Tactic) ในการดำเนินงานเพื่อเอาชนะคู่แข่ง เป็นการวางแผนที่มีเป้าหมายเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง โดยเน้นการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์จึงเป็นรูปแบบของการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2553) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) คือ การบริหารจัดการเพื่อให้องค์การบรรลุภารกิจ (Mission) และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย 1. ลูกค้า (Customer) 2. พนักงาน (Employee) 3. ชุมชน (Community) 4. ผู้ถือหุ้น (Equity)

Alfred Chandler (2553) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า “กลยุทธ์ คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การ พร้อมกับการเลือกแนวทางปฏิบัติและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้”

James B. Quinn (2553) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า “กลยุทธ์ คือ แบบแผนของการตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่บูรณาการนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์โดยรวมอย่างที่ต้องการ”

De Kluyver (2553) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า “กลยุทธ์ คือ การกำหนดตำแหน่งขององค์การ (Positioning) เพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือกอุตสาหกรรมที่จะเข้าแข่งขัน การกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการที่จะนำเสนอ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จทางธุรกิจ”

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไปแต่มีสาระสำคัญสอดคล้องกัน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553) ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความหมายกว้างกว่าคำว่า “กลยุทธ์” โดยหมายถึงการบริหารองค์การโดยรวมให้มีกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ต้องอาศัยการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรคภายนอก ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนภายในขององค์การ รวมทั้งต้องมีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างทิศทางและความยั่งยืนในระยะยาว

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552) ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยมุ่งวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนด การดำเนิน และการควบคุมประเมินกลยุทธ์ขององค์การ

ทรงศักดิ์ ศรีวงษา (2550) ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึงการคิดอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิเชียร เวลาคี (2550) ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการบริหารที่มีระบบและเป็นขั้นตอน

Certo และ Peter (2547) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการจัดการที่ไม่หยุดนิ่ง แต่ต้องปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่านผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึง การบริหารองค์การโดยรวมที่มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาว โดยอาศัยกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ นำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดผ่านกระบวนการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

สุพานี สกษภูวนิช (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีทิศทางและมีความสามารถในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้จุดแข็งขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ช่วยให้องค์การมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ
3. ทำให้องค์การสามารถสร้างผลตอบแทนและข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง และสามารถรักษาข้อได้เปรียบดังกล่าวไว้ได้
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางการทำงานเชิงรุก (Proactive) โดยสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตและเตรียมการรับมือได้อย่างเหมาะสม มากกว่าการรอรับปัญหาอย่างเดียว

ทรงศักดิ์ ศรีวงษา (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทำให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน
2. เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรในขอบเขตที่กว้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน
3. ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดี ส่งผลให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าคู่แข่ง เนื่องจากมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนกว่า
4. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และลดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

พิมลพรรณ ดุขिया (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญ การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีแนวทางในการจัดการที่ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถปรับวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้านเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น สุพานี สฤกษ์วานิช, ทรงศักดิ์ ศรีวงษา และ พิมลพรรณ ดุขिया ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงอุปสรรคและโอกาสในอนาคตทำให้องค์กรเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ช่วยให้องค์การมีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้องค์การมีเป้าหมายระยะยาวและแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ

3. ยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

4. ช่วยให้ผู้บริหารทำงานเชิงรุก (Proactive Management) ผู้บริหารสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า กำหนดกลยุทธ์รับมือ และบริหารงานได้ทันต่อสถานการณ์

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารทุกระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ลดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง

6. เป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควบคุมความเสี่ยง และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

7. ส่งเสริมความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันขององค์การการบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถพัฒนาอย่างมั่นคงในระยะยาว

2.2.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

สุพานี สฤณวณิช (2553) ได้ให้ความหมายของ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการมองระยะยาว โดยเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นขั้นตอนของการวางแผนและกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ ผู้บริหารจะต้องกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision), พันธกิจ (Mission), ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues), เป้าประสงค์ (Goals/Objectives), ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Key Performance Indicators: KPIs) และ กลยุทธ์หลัก (Strategies) รวมถึงจัดทำ แผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์กับการดำเนินงานขององค์การอย่างเป็นระบบ

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นขั้นตอนของการแปลงกลยุทธ์ที่วางไว้ให้เกิดการปฏิบัติจริง โดยมีการจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณให้เหมาะสมรวมทั้งสื่อสารกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

3. การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารจะต้องติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หากพบปัญหาหรืออุปสรรค ควรดำเนินการปรับปรุงหรือทบทวนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Conduct a Situation Analysis) เป็นขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เข้าใจสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบภายในองค์กร ก่อนการกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Goal Setting) หมายถึง การระบุสิ่งที่ต้องการต้องการบรรลุในอนาคต โดยจุดมุ่งหมายสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคต มีลักษณะกว้างขวาง และไม่ได้ระบุวิธีการปฏิบัติ ใช้เป็นแนวทางหรือแรงบันดาลใจในการดำเนินงานมักถูกกำหนดด้วยคำถามที่สะท้อนความคิดใหญ่ เช่น “สิ่งที่ดีที่สุดหรือยิ่งใหญ่ที่สุดที่ต้องการอยากเป็นคืออะไร”

1.2 พันธกิจ (Mission) ระบุบทบาทและหน้าที่ขององค์กรในการดำเนินงานอธิบายว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและสังคมอย่างไร

1.3 เป้าหมาย (Goals) เป็นผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการบรรลุในระยะยาว มีลักษณะเฉพาะและสามารถวัดผลได้

1.4 วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติที่สามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดและระยะเวลาช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Analysis) เป็นการสำรวจปัจจัยที่อยู่รอบองค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ประกอบด้วย ตลาดและลูกค้า (Market & Customers): ความต้องการ แนวโน้ม และพฤติกรรม คู่แข่งขัน (Competitors): วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และกลยุทธ์ของคู่แข่งปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกฎหมาย (PEST Analysis): เพื่อระบุโอกาสและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Analysis) เป็นการตรวจสอบศักยภาพขององค์การเอง ประกอบด้วย ทรัพยากรและความสามารถ (Resources & Capabilities): ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เทคโนโลยี และข้อมูล จุดแข็งและจุดอ่อน (Strengths & Weaknesses): วิเคราะห์ว่าทรัพยากรและศักยภาพขององค์การสามารถใช้แข่งขันหรือพัฒนาได้อย่างไร

ขั้นตอนที่ 2: การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ขั้นตอนนี้เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อสร้างกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์การแข่งขันองค์ประกอบสำคัญของขั้นตอนนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission) ยืนยันความชัดเจนของทิศทางองค์กร กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) ระบุปัญหา โอกาส หรือความท้าทายสำคัญ

ที่จะต้องจัดการ กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) ตั้งเป้าหมายเฉพาะสำหรับแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ชัดเจน จัดทำแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) แสดงความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และตัวชี้วัดการเลือกกลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy Selection) ใช้เครื่องมือ เช่น SWOT Analysis, BCG Matrix, Porter's Five Forces เพื่อเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3: การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและประเมินผล (Strategy Implementation & Evaluation) เป็นขั้นตอนของการเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติจริง และติดตามผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบสำคัญของขั้นตอนนี้ การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) จัดงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การสื่อสารกลยุทธ์ (Strategy Communication) ทำให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน การติดตามและควบคุม (Monitoring & Control) ตรวจสอบความคืบหน้าและประเมินผลตามตัวชี้วัด การปรับปรุงกลยุทธ์ (Strategy Adjustment) ปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องและเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พร้อมติดตามและประเมินผล ซึ่งทั้งหมดนี้มุ่งเน้นให้ องค์การสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552) กล่าวไว้ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน สามารถเรียบเรียงรายละเอียดเชิงวิชาการได้ดังนี้

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ 7 ขั้นตอน (7 Steps of Strategic Management Process)

ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision and Mission Formulation) กำหนดทิศทางระยะยาวขององค์การวิสัยทัศน์ (Vision) แสดงภาพรวมของสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตพันธกิจ (Mission) ระบุบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2: การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เช่น ตลาด ลูกค้า คู่แข่ง เทคโนโลยี กฎหมาย เศรษฐกิจ และสังคมวิเคราะห์ปัจจัยภายใน เช่น ทรัพยากร จุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพขององค์การใช้เครื่องมือเช่น SWOT Analysis, PEST Analysis, Value Chain Analysis

ขั้นตอนที่ 3: การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives Setting) กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระยะเวลาในการบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ

ขั้นตอนที่ 4: การวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์ (Strategy Analysis and Selection) ประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกและศักยภาพภายในใช้เครื่องมือ เช่น Porter's Five Forces, BCG Matrix, Core Competencies, Benchmarking เลือกกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์การแข่งขันที่สามารถสร้างข้อได้เปรียบทางธุรกิจ

ขั้นตอนที่ 5: การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) กำหนด Action Plan หรือ แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ จัดทำ Strategy Map เพื่อแสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 6: การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) สื่อสารกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วม ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่กำหนดสร้างความร่วมมือและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 7: การติดตามและประเมินผล (Strategy Monitoring and Evaluation) ตรวจสอบความคืบหน้าและประเมินผลตามตัวชี้วัด (KPIs) ปรับปรุงกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการ 7 ขั้นตอนนี้เป็นการเชื่อมโยงระหว่าง การวิเคราะห์ วางแผน ดำเนินงาน และติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสมบูรณ์ ครอบคลุมทั้งองค์การ และสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรงศักดิ์ ศรีวงษา (2550) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดภารกิจขององค์กร
3. การกำหนดทิศทางขององค์กร
4. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
5. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กร
6. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพิจารณาทิศทางกลยุทธ์สำหรับอนาคตหรือวิสัยทัศน์ และการกำหนดภารกิจที่สำคัญขององค์กร
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หรือ (Strategy Action) เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น โครงสร้างองค์กร ระบบการจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลที่

ได้รับ การจัดสรรงบประมาณ และกฎระเบียบขององค์กร นโยบายและวิธีการปฏิบัติขององค์กร การประสานกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนด

3. การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์

สม นาวิการ (2552) กล่าวว่า โดยทั่วไปกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถแบ่งเป็นส่วนประกอบที่แตกต่างกัน 5 ส่วน ได้แก่

1. การกำหนดภารกิจและเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่จะระบุโอกาสและอุปสรรค
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อน
4. การกำหนดกลยุทธ์บนรากฐานจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนเพื่อแสวงหาประโยชน์จากโอกาสและต่อต้านอุปสรรคภายนอก

2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental analysis) 2. การสร้างทิศทางขององค์กร (Establishing organization direction) หรือการกำหนดแนวรุก (Thrust) 3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) 4. การใช้กลยุทธ์ในองค์กร (Implementing organizational strategy) 5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic control)

Thompson and Strickland, (2001) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การจัดทำกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลการดำเนินงาน

Wheelen and others, (2018) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการรวบรวมข้อมูลทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 2. การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการจัดการแผนพัฒนาระยะยาว 3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 4. การประเมินและควบคุม สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขได้

Dor-haim, (2022) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2. การกำหนดทิศทางขององค์กร 3. การกำหนดกลยุทธ์ 4. การวางแผนกลยุทธ์ 5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 6. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์

เรวัตร์ชาตรีวิศิษฐ์และคณะ, (2553) ได้กล่าวถึงกระบวนการกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การติดตามและประเมินผล

สุพานีสถัญญาวานิช, (2553) ได้กล่าวถึงกระบวนการกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. การกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 2. การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) 3. การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control)

ภักดีมานะหิรัญเวท, (2555) ได้กล่าวถึงกระบวนการกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1.การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4. การประเมินผลและควบคุม

เกียรติชัย กาฬสินธุ์, (2563) ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การดำเนินกลยุทธ์

ธนวรรณ รัตนเจริญและกัลยมน อินทุสุต, (2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, (2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2. ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choices) 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

สกุณฑลา รัตนไพบูลย์วัฒนา, (2564) “การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี,” กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3.การนำกลยุทธ์ไปใช้ 4. การประเมินและควบคุม

ชนิษฐา เนียมชุมแสง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, (2566) “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2,” กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2.การกำหนดกลยุทธ์ 3.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4.การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

ชนิกานต์ ม่วงเสมอ, (2566) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) 2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 3. การประเมินกลยุทธ์ (Strategy evaluation)

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

	การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991)
การกำหนดวิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์		Thompson and Strickland, (2001)
	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	Wheelen and others, (2018)
การวางแผนกลยุทธ์	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	Dor-haim, (2022)
	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	ณัฐพันธุ์เจจรรณันทน์, (2552)
การวางแผนกลยุทธ์		เรวัตรัชชาตรีวิศิษฐ์และคณะ, (2553)
		สุพานิสถะภูวนิช, (2553)
	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	ภักดีมานะหิรัญเวท, (2555)
การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์		เกียรติชัย กาฬสินธุ์, (2563)
		ชนวรรณ รัตน์เจริญและกัลยมน อินทุสุต , (2564)
การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์		สมชาย ภาคภาสนวิวัฒน์, (2564)
	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	สกุนตลา รัตน์เพญลย์วัฒนา, (2564)
	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	ชินชัฐา เนียมชุมแสง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, (2566)
		ชนิกานต์ ม่วงเสมอ, (2566)
การกำหนดทิศทางเชิงกล ยุทธ์	การวิเคราะห์สภาพ แวดล้อม	องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

		Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991)
การกำหนดวัตถุประสงค์	การกำหนดกลยุทธ์	Thompson and Strickland, (2001)
	การกำหนดกลยุทธ์	Wheelen and others, (2018)
	การกำหนดกลยุทธ์	Dor-haim, (2022)
	การกำหนดกลยุทธ์	ณัฐพันธ์เจริญนันท์, (2552)
	การกำหนดกลยุทธ์	เรวัตริชาตวิศิษฐ์และคณะ, (2553)
	การกำหนดกลยุทธ์	สุพานิสถะภูวนิช, (2553)
	การกำหนดกลยุทธ์	รักติมานะหิรัญเวท, (2555)
	การกำหนดกลยุทธ์	เกียรติชัย กาฬสินธุ์, (2563)
	การกำหนดกลยุทธ์	ชนวรรณ รัตนเจริญและกัลยมน อินทุสุต, (2564)
	การกำหนดกลยุทธ์	สมชาย ภาคภาสarıวัฒน์, (2564)
	การกำหนดกลยุทธ์	สฤนต์ลา รัตนไพบูลย์วัฒนา, (2564)
	การกำหนดกลยุทธ์	ขนิษฐา เนียมชุมแสง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, (2566)
	การกำหนดกลยุทธ์	ชุนิกานต์ ม่วงเสมอ, (2566)
การกำหนดวัตถุประสงค์	การกำหนดกลยุทธ์	องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

การใช้กลยุทธ์ในองค์กร	การกำหนดกลยุทธ์	Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991)
การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ	การจัดทำกลยุทธ์	Thompson and Strickland, (2001)
การปฏิบัติตามกลยุทธ์	การกำหนดกลยุทธ์	Wheelen and others, (2018)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำหนดกลยุทธ์	Dor-haim, (2022)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำหนดกลยุทธ์N	ณัฐพันธ์เอจอร์นันท์, (2552)
การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		เรวัตร์ชาตวิศิษฐ์และคณะ, (2553)
การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำหนดแผนกลยุทธ์	สุพานิสถะภูวนิช, (2553)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำหนดกลยุทธ์	รักติมานะหิรัญเวท, (2555)
การดำเนินกลยุทธ์	การกำหนดกลยุทธ์	เกียรติชัย กาฬสินธุ์, (2563)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำ หนดกลยุทธ์	ชนวรรณ รัตนเจริญและกัลยมน อินทุสุต , (2564)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ทางเลือกเชิงกลยุทธ์	สมชาย ภาดาสาริวัฒน์, (2564)
การนำกลยุทธ์ไปใช้	การกำหนดกลยุทธ์	สฤนต์ลา รัตนไพบูลย์วัฒนา, (2564)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำหนดกลยุทธ์	ขนิษฐา เนียมชุมแสง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง, (2566)
การปฏิบัติตามกลยุทธ์	การกำหนดกลยุทธ์	ชุนิกานต์ ม่วงเสมอ, (2566)
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	การกำหนดกลยุทธ์	องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

5	การควบคุมกลยุทธ์	Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991)
5	การประเมินผลการดำเนินงาน	Thompson and Strickland, (2001)
4	การประเมินและควบคุม	Wheelen and others, (2018)
6	การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	Dor-haim, (2022)
5	การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์	ณัฐพันธ์เอจอร์นันท์, (2552)
3	การติดตามและประเมินผล	เรวัตรชาตรีวิศิษฐ์และคณะ, (2553)
3	การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์	สุพานิสถุญ์วานิช, (2553)
4	การประเมินผลและควบคุม	รักติมานะหิรัญเวท, (2555)
3		เกียรติชัย กาฬสินธุ์, (2563)
3	การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	ชนวรรณ รัตนเจริญและกัลยมน อินทุสุด, (2564)
3		สมชาย ภาดาสาริวัฒน์, (2564)
4	การประเมินและควบคุม	สกุณฑลา รัตน์เพ็ญลย์วัฒนา, (2564)
4	การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	ขนิษฐา เนียมชุมแสง และสุทธิพงษ์ บุญผดุง, (2566)
3	การประเมินกลยุทธ์	ชนิกานต์ ม่วงเสมอ, (2566)
9	การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์		Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991)	Thompson and Strickland, (2001)	Wheelen and others, (2018)	Dor-haim, (2022)	ณัฐพันธ์ เขจรันนท์, (2552)	เรวัตร์ ขาตรีวิศิษฐ์และคณะ, (2553)	สุพจน์สฤษฏ์วานิช, (2553)	ภักดีมานะหรือญเวท, (2555)	เกียรติชัย กาฬสินธุ์, (2563)	ธนวรรณ รัตนเจริญและกัลยมน อินทุ	สมชาย ภาคาสนวิวัฒน์, (2564)	สกุณตลา รัตนไพบูลย์วัฒนา, (2564)	ชินชูลา เนียมชุมแสง และสุทธิพงศ์ บุญ	ชนิกานต์ ม่วงเสมอ, (2566)	ความถี่	ร้อยละ
5.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14	100
6.การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12	85.7 1
รวม	5	3	5	6	6	4	3	4	3	3	3	4	4	3			

จากตาราง การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยเลือกจากเกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปซึ่งสังเคราะห์ออกมาแล้วได้องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Samuel C. Certo and Paul J. Peter, (1991) , Thompson and Strickland, (2001) Wheelen and others, (2018) , Dor-haim, (2022) , ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท์, (2552) จากข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ โดยจัดเรียงตามกระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาความหมายของแต่ละองค์ประกอบต่อไป

2.2.5 ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

1. ความหมายของ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

Shereto and Peter (1991) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การตรวจสอบทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการระบุภาวะคุกคามและโอกาสขององค์กรในปัจจุบันและในอนาคตที่อาจมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์กรในการไปสู่เป้าหมาย

Wheelen and Hunger (2006) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเผยแพร่ให้บุคคลสำคัญภายในสถานศึกษาได้ทราบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุ “ปัจจัยเชิงกลยุทธ์” ทั้งปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายใน ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดอนาคตของสถานศึกษา วิธีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่ง่ายที่สุดคือการใช้วิธีวิเคราะห์ที่นิยมเรียกกันว่า “การวิเคราะห์สวอท” หรือ “SWOT Analysis” ประกอบด้วย S (Strengths) จุดแข็ง W(Weaknesses) จุดอ่อน O (Opportunities) โอกาส T (Threats)อุปสรรคหรือข้อจำกัด การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปร 2 ตัว คือ โอกาสและอุปสรรค ซึ่งอยู่ภายนอกองค์กรซึ่งปกติแล้วผู้บริหารของสถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ในระยะสั้นเป็นปัจจัยที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและมีผลกระทบเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาโดยตรงซึ่งได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยทางสังคมส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในนั้น เป็นการวิเคราะห์อีก 2 ตัว คือจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งโดยปกติแล้วผู้บริหารสถานศึกษาไม่

สามารถควบคุมได้ในระยะสั้น เช่นเดียวกัน ซึ่ง ได้แก่ โครงสร้างวัฒนธรรมและทรัพยากร จุดแข็งของสถานศึกษาที่สำคัญจะกลายเป็นความสามารถหลัก ซึ่งสถานศึกษาจะนำมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2552) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอก องค์กรและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรไม่สามารถควบคุมได้ แต่จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสม สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1) สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (General Environment) เป็นสิ่งที่ไม่มีความกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานในระยะสั้นขององค์กร แต่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ระยะยาวขององค์กร สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เทคโนโลยี การเมืองและกฎหมาย

2) สภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน (Task Environment) สภาพแวดล้อมของการดำเนินงานเป็นสิ่งที่มีความกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานองค์กรแต่เป็นสิ่งที่อยู่นอกองค์กร ซึ่งอาจเรียกว่า อุตสาหกรรม (Industry) สภาพแวดล้อมประเภทนี้ได้แก่ คู่แข่งขัน ลูกค้า ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ กลุ่มผลประโยชน์สหภาพแรงงาน สมาคมการค้า สาธารณชน และรัฐบาล

มณฑา จำปาเหลือง (2554) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Environment Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความกระทบโดยตรง เพื่อวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่จะเกิดกับองค์กรและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทั้งทางด้าน วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร ทักษะความเชื่อ ความผูกพัน การบริหาร ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร และผลการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์กร รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กรหรือโดยทั่วไปเรียกการวิเคราะห์ในกระบวนการขั้นนี้ว่า การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis)

ศิริณี ปราบหลอด (2558) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การวิเคราะห์หรือ SWOT Analysis กำหนด S (Strengths) จุดแข็ง W (Weaknesses) จุดอ่อน O (Opportunities) โอกาส T (Threats) อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารจะวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาทรัพยากร ความสามารถ บุคลากร งบประมาณและกระบวนการจัดการภายในสถานศึกษา

ว่ามีส่วนใดเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน พร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ที่อาจสร้าง โอกาสหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามักใช้ การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและประเมินสถานการณ์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทาง วางแผนกลยุทธ์ และตัดสินใจบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการองค์ประกอบย่อยการกำหนดกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

Thompson and Strickland (2001) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ทางเลือก และเลือกจากทางเลือกซึ่งสามารถบรรลุจุดประสงค์เป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว

บุญวีร์ ฐิติธัญวรัตน์ (2553) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นขั้นตอนการเลือกเส้นทางหรือ วิธี (Means) ที่ใช้ปฏิบัติในแต่ละพันธกิจของสถานศึกษาที่มีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาภายใต้สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งด้านที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรค หรือเป็นชุดทางเลือกในการดำเนินงานของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ

งามทิพย์ มิตรสุภาพ (2559) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Plan) หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานหลังจากกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์แล้ว องค์การต้องการกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์จึงเป็นผลจากการวิเคราะห์สภาพหน่วยงานที่ได้ให้น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การกำหนดกลยุทธ์จะอยู่ในรูปแบบปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดขึ้นโดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน และโครงการต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแผนปฏิบัติการจะเป็นแผนรายปี โดยหน่วยปฏิบัติต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังนั้นรูปแบบของแผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้นจึงมักชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

พิชิต โกพล (2559) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึงความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ เข้ามำหนดกลยุทธ์ พัฒนากลยุทธ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดแล้ววิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

วราจนา ผลประเสริฐ (2560) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง กิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่ง เป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การได้ ตลอดจนสามารถรู้ถึงทิศทางขององค์การในอนาคต โดยการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ มาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งประเมินและคัดเลือก ว่ากลยุทธ์ใดมีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงข้อมูลจากการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มาพิจารณาและจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารจะประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อใช้เป็นแนวทางวิธีการและกิจกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาการดำเนินการดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษา บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไว้ดังนี้

มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ดังนี้

Thompson and Strickland (2001) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดโครงสร้างขององค์กร 2) การจัดระบบการปฏิบัติที่เหมาะสม 3) การยอมรับรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม 4) การจัดวัฒนธรรมขององค์กร

Michel Robert (2013) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร (Resources Allocation) 2) ขั้นตอนของการปรับโครงสร้างองค์กรทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงของการใช้กลยุทธ์และการใช้ทรัพยากร เป็นต้น 3) ขั้นตอนของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งของระบบและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ 4) ขั้นตอนการกระจายกลยุทธ์ (Strategic Deployment)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การกระทำโดยการวางแผนการดำเนินงานตามรายละเอียด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หัวใจของการดำเนินงานกลยุทธ์ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่าง กลยุทธ์ โครงสร้าง และวัฒนธรรมขององค์กร เพราะถ้าเพียงการกำหนดกลยุทธ์ที่ดีเลิศจะไม่รู้ คุณค่าเลยหากไม่นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงและการดำเนินกลยุทธ์จะเกี่ยวกับการแปลงกลยุทธ์และนโยบายไปสู่

การกระทำด้วยการพัฒนาแผนดำเนินงานในรายละเอียดในรูปของโครงการ งบประมาณ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน

ทวิวรรณ อินดา (2552) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงภารกิจของหน่วยงานเป็นการกระทำ (Translating a Firm's Mission Into Action) วิธีการที่จะนำภารกิจหลักที่ได้กำหนดไว้มาปฏิบัติ นั้น จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเกี่ยวพันกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายในตนเองเดียวกัน Wheelen and Hunger (1999) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการผสมผสานกิจกรรมและทางเลือกในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่กลยุทธ์และนโยบายได้นำไปสู่การปฏิบัติโดยการพัฒนาแผนงาน (Program) และงบประมาณ (Budgets) และระเบียบวิธีการทำงาน (Proccedures)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ระบบและกระบวนการบริหาร 3) การจัดสรรทรัพยากร 4) กฎระเบียบขององค์กร 5) นโยบายและวิธีปฏิบัติขององค์กร 6) การประสานงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องเข้าใจกรอบความคิดในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ต้องเป็นผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ และการร่วมแรงร่วมใจในทีมงานและภายในองค์กรเพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ 2) ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงผู้ที่มีหน้าที่ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องเข้าใจในธรรมชาติและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถวางแผนทางปฏิบัติและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นขณะดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม 3) การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน โดยการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สามารถสร้างความเข้าใจแก่ข้อสงสัยระหว่างสมาชิกและไม่สร้างความสับสนในการดำเนินงาน 4) ระบบการจูงใจที่เหมาะสมช่วยสนับสนุนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บุคคลไม่ต่อต้านยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นส่วนหนึ่งของตน 5) โครงสร้างองค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กรจะแสดงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ช่องทางการสั่งงานและการติดต่อสื่อสารและตำแหน่งงานของสมาชิกในองค์กรที่จะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติขององค์กร

สุพานี สฤณภูวนิช (2553) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนดำเนินงานและการนำแผนงานต่าง ๆ นั้นไปปฏิบัติ การดำเนินงานตามขั้นตอนนี้ให้บรรลุผลจะต้องเตรียมความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร โครงสร้างขององค์กร ระบบงานต่าง ๆ จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จของกลยุทธ์ทั้งนี้เพราะกลยุทธ์ที่ดีนั้น จะบรรลุผลสำเร็จได้ย่อมต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานคือ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) โครงสร้างองค์การที่จัดไว้ 3) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ความเหมาะสมของระบบและกระบวนการบริหารงาน

ณัฐวัฒน์ พระงาม (2555) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบสำคัญขององค์กร จึงทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของแต่ละองค์กรอาจมีความแตกต่างกัน ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีองค์ประกอบสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) การวางแผนและการจัดสรรทรัพยากร เป็นขั้นตอนของการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุถึงกลยุทธ์ 2) การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของการใช้กลยุทธ์และการใช้ทรัพยากร 3) การปรับปรุงระบบภายในองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่จะใช้ในการบรรลุสู่แผนทิศทางขององค์กร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (2560) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจในหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วม 2) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้บริหารและบุคลากรตามลำดับชั้น 3) ชี้แจงและถ่ายทอดข้อมูล เหตุผลและทิศทางขององค์กรเพื่อให้บุคลากรรับทราบทั่วทั้งองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วรางคณา ผลประเสริฐ (2560) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นขั้นตอนที่มีโอกาสประสบความล้มเหลวมากที่สุดในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งยังเป็นขั้นตอนที่ถือได้ว่ามีความแตกต่างในด้านจุดมุ่งเน้นที่ผิดไปจากสองขั้นตอนแรกโดยในสองขั้นตอนแรกซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์และการจัดทำกลยุทธ์ จะเป็นการมุ่งเน้นไปที่การสร้างความสามารถทางการแข่งขันและมุ่งเน้นไปที่การตลาดเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะเป็นการมุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานภายในหรือระบบการปฏิบัติงานภายในองค์การ (Operation management) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในด้านการบริหารงานบุคคล การเงินและกระบวนการอื่น ๆ ในการควบคุมระบบปฏิบัติงานภายในเป็นสำคัญ ซึ่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความสามารถของผู้นำองค์การในการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพของตนมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การสนับสนุนกลยุทธ์เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและกำหนดรายละเอียดในด้านต่างๆ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การมอบหมายภารกิจและการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ระบบการบริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังกำกับติดตามและประสานการดำเนินงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

กลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์(2561) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจในกลยุทธ์ 2) จัดทำแผนปฏิบัติการของกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกัน 3) สร้างระบบการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

สุปรียา ชินพะวอ (2562) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) การกำหนดโครงสร้างองค์กร 3) ระบบและกระบวนการบริหาร 4) การสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและกำหนดรายละเอียดในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การมอบหมายภารกิจและการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ระบบการบริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายัง กำกับ ติดตาม และประสานการดำเนินงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ มีนักวิชาการได้ให้ของการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ไว้ดังนี้

Wheelen and Hunger (2006) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Performance) กับผลการดำเนินงานที่ตั้งความมุ่งหวังไว้ (Desired Performance) บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือไม่ ผู้บริหารจะนำข้อมูลที่ได้รับการประเมินในขั้นนี้เพื่อนำไปแก้ไข (Take Corrective Action) และหาทางแก้ปัญหาต่อไปแม้ว่าการประเมินผลและการ

ควบคุมจะเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในขั้นสุดท้ายของ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่การดำเนินงานในขั้นนี้จะช่วยชี้ให้เห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของ แผนกลยุทธ์ที่ได้นำไปปฏิบัติมาแล้วก่อนหน้านี้ และทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นระบบการบริหารงานใหม่ ทัวทั้งองค์กร ให้เริ่มต้นการดำเนินงานใหม่อีกในงวดต่อไป

Ireland, Hitt & Hoskisson (2007) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง สร้างความมีประสิทธิภาพและความมีสมดุยภาพขององค์การระหว่างการควบคุมที่เน้นความ ยืดหยุ่น และการริเริ่มใหม่ที่มุ่งผลระยะสั้นกับที่มุ่งผลระยะยาว

David (2009) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นกลยุทธ์ขั้นสุดท้ายของ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นการวัดผล ประเมิน ผลการปฏิบัติงานขององค์การว่าบรรลุผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ นับว่าเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร เพื่อจะได้นำมาพิจารณาว่าแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นเมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้วจะมีประสิทธิภาพดีเพียงใด หัวใจสำคัญของการประเมินกลยุทธ์ มีด้วยกัน 3 ประการ คือ 1) การทบทวนปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นพื้นฐานของการกำหนดกลยุทธ์ในปัจจุบัน 2) การวัดผลการปฏิบัติของโรงเรียน 3) การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขแผนงานและโครงการ การประเมินกลยุทธ์จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมากสำหรับผู้บริหาร ในการที่จะพัฒนาให้องค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

เชวงศักดิ์ พุทธทศ (2553) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง 2) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และ 3) การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การนิเทศติดตามผล 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 3) การรายงานผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 4) การพัฒนาแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์

อารีย์ แผ้วสกุลพันธ์ (2553) กล่าวว่า การควบคุมและประเมิน กลยุทธ์ เป็นกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดสิ่งที่จะวัด 2) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) วัดการปฏิบัติงานจริง 4) ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับมาตรฐานหรือไม่ และ 5) ปฏิบัติการแก้ไขให้ถูกต้องเมื่อพบข้อบกพร่อง

มณฑา จำปาเหลือง (2554) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการดูแลติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการแนวคิดทฤษฎีของโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำหนดให้มีการประเมินจากหลายฝ่าย 2) ประเมินความคุ้มค่าผลสัมฤทธิ์ของโครงการและทรัพยากร 3) ประเมินผลการปฏิบัติตามกลยุทธ์โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดและ 4) ใช้เครื่องมือในการประเมินที่เหมาะสมกับงานอย่างหลากหลาย

ณัฐวัฒน์ พระงาม (2555), พิบูล ที่ปะปาล (2555) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การเพื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานจริงกับผลการดำเนินงานที่ตั้งความมุ่งหวังไว้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้จัดการทุกระดับจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินในขั้นนั้นเพื่อนำไปแก้ไขและหาทางแก้ปัญหาต่อไป

ณัฐนันท์ พิทยะภัทร์ (2557) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบและวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับ สถานการณ์จริง

ตฤณ สุโขคุตมชัย (2557) กล่าวว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การติดตามผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ 2) การวัดและประเมินผล 3) การรายงานความก้าวหน้า

ศิราณี ปราบหลอด (2558) กล่าวว่า ประเมินผลและการควบคุม หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดมาตรวัดการดำเนินงานที่เหมาะสมกับแต่ละองค์กร

จากการศึกษาของนักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ โดยการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายัง วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานของบุคลากรและหน่วยงานภายในสถานศึกษา ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

ความหมายของการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

Certo and Peter , 1991 กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing organization direction) หรือ การกำหนดแนวรุก (Thrust) โดยตัวบ่งชี้ขององค์กรคือ พันธกิจ วัตถุประสงค์ กระบวนการสร้างทิศทางขององค์กร ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การได้รองผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างพันธกิจขององค์กรที่เหมาะสม 3) การสร้างวัตถุประสงค์ของ

องค์กรที่เหมาะสม การกำหนดทิศทางเป็นผลมาจากการไตร่ตรองมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดพันธกิจที่เหมาะสมจะเพิ่มโอกาสของการอยู่รอดในระยะยาว ให้แก่สถาบันซึ่งหลังจากนั้นจะสามารถดำเนินการในขั้นตอนย่อยที่ 3 ได้โดย 1) วิเคราะห์แนวโน้มที่สำคัญของสภาพแวดล้อม 2) พัฒนาวัตถุประสงค์โดยภาพรวมของสถาบัน 3) สร้างวัตถุประสงค์ย่อย ๆ เป็นลำดับขั้น

Dess & Miller ,1993 กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร (setting a direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการเข้าใจ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่มีความหมายต่อองค์กรว่าสิ่งที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคตเป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์

Ireland Hitt & Hoskisson ,2007 กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ **ศตวรรษที่ 21** กล่าวถึง การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ว่าจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จับใจขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่มาจากบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

สมยศ นาวิการ (2551) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวของบริษัท โดยปรกตวิสัยทัศน์จะมองไปในอนาคตอย่างน้อยที่สุด 5 ปี 10 ปี วิสัยทัศน์จะเป็นการประกาศอย่างเป็นทางการของสิ่งที่องค์กรกำลังพยายามจะบรรลุภายในระยะยาว วิสัยทัศน์จะเป็นภาพพจน์และคุณลักษณะอุดมคติที่บริษัทแสวงหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ได้รับการกำหนดทิศทางขององค์กรและการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด

มณฑา จำปาเหลือง (2544) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ว่าการกำหนดทิศทาง (Direction Setting Organizational) หมายถึง กระบวนการนำผลการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาสรุปเพื่อสังเคราะห์กำหนดทิศทางองค์กรเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ นโยบาย

ณัฐวัฒน์ พระงาม (2555) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์หรือการวิเคราะห์ SWOT มาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางกลยุทธ์ในอนาคตขององค์กร โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ(mission) วัตถุประสงค์ (objective) และเป้าหมาย (goal) รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ตามระดับขององค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ระดับองค์กร (corporate strategy) กลยุทธ์ระดับ

ธุรกิจ (business strategy) และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (functional strategy)⁷⁶ ในการกำหนดทิศทางขององค์กรจะประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal) ซึ่ง วิสัยทัศน์ (Vision) คือกรอบในการดำเนินงานที่ชัดเจนซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในระยะยาว ภารกิจ (Mission) คือประกาศขององค์กรที่กำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบัน กำลังจะทำอะไรในอนาคต และองค์กรเป็นองค์กรแบบใดและจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแบบใด ทั้งนี้เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศเหนือกว่าคู่แข่งเป้าหมาย (Goal) คือการบอกสิ่งที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระชับ และสามารถวัดได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำอะไร

จากการศึกษาของนักวิชาการผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยการ นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมาพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อ วางทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่าย มีแนวทางการดำเนินงานร่วมกันในทิศทางเดียวกันการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้สถานศึกษา มีเป้าหมายที่แน่นอน สามารถวัดผลการดำเนินงานได้ และยังช่วยให้การกำหนดกลยุทธ์เป็นไปอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตั้งอยู่หลังโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ภายในอาคารหลวงพ่อดำทอง เทศะธัมโม เลขที่ 333 หมู่ที่ 4 บ้านโนนทรายคำ ตำบลฝักปึง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ รหัสไปรษณีย์ 36110 อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ โดยทางรถยนต์ประมาณ 82 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 420 กิโลเมตร ช่องทางการสื่อสารโทรศัพท์ : 0-4486-1930 ถึง 2 โทรสาร : 0-4486-1303 เว็บไซต์ : <http://www.chaiyaphum2.go.th> อีเมล : chaiyaphum02@gmail.com เฟซบุ๊ก : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อาณาเขต มีพื้นที่ทั้งหมด 3,992.43 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอแก้งคร้อ อำเภอกอนสาร อำเภอบ้านแท่น และอำเภอภูเขียว มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอและจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอชุมแพ อำเภอภูผาม่าน อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น และอำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกอนสวรรค์ อำเภอหนองบัวแดง และอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ทิศตะวันออก ติดต่อ

กับอำเภอโคกโพธิ์ชัย และอำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 260 โรงเรียน (ประกอบด้วย 258 โรงเรียน และ 2 สาขา) กระจายอยู่ใน 5 อำเภอที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ อำเภอเกษตรสมบูรณ์, อำเภอแก้งคร้อ, อำเภอคอนสาร, อำเภอบ้านแท่น และอำเภอภูเขียว



ภาพที่ 2.2 แสดงภาพอาณาเขตโรงเรียนในอำเภอสังักัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนและระดับชั้นที่เปิดสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2

อำเภอ	ระดับก่อน ประถม - ป.6	ระดับก่อนประถม - ม.ต้น	ระดับก่อน ประถม - ม. ปลาย	รวม (โรงเรียน)
เกษตรสมบูรณ์	53	9	1	63
แก้งคร้อ	47	10	-	57
คอนสาร	32	7	-	39
บ้านแท่น	23	8	-	31
ภูเขียว	60	10	-	70
รวมทั้งหมด	215	44	1	260

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งกำกับดูแลโรงเรียนในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด บริบททางสังคม และสภาพเศรษฐกิจ ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคอนสาร เกษตรสมบูรณ์ อำเภอภูเขียว อำเภอบ้านแท่น และอำเภอแก้งคร้อ ซึ่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน การดำเนินงานของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางและวางแผนบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของชาติ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาภาคสนามและการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความเข้าใจกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ การวางแผนกลยุทธ์บางส่วนยังไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และยังมีข้อจำกัดในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่เต็มศักยภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิจึงมีความจำเป็นต้องใช้การกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของท้องถิ่น อย่างแท้จริง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในพื้นที่นี้จึงไม่เพียงแต่เป็นการนำนโยบายจากส่วนกลางไปปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมการบริหาร เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสร้างจุดเด่นให้แก่สถานศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและมีทักษะชีวิตที่พร้อมสำหรับโลกในอนาคต อย่างไรก็ตาม แม้จะตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าผู้บริหารบางส่วนอาจยังขาด แนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หรือยังไม่มี องค์ประกอบตัวบ่งชี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยตรง (ภิญญา ขัตติยะ, 2561) ทำให้การกำหนดทิศทาง การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลยังไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อค้นหาองค์ประกอบหรือพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ เหมาะสมที่สุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภัสกร ณ มุลสิน (2562) ได้ศึกษา “การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและเลขคณิตจากมากไป

น้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมิน และควบคุมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลัง ส่วนด้าน อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ และการออกจากราชการการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุปรียา ชินพะวอ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเหมาะสมของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วรวรรษ เทียมสุวรรณ (2563) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สู่ประชาชนอาเซียน พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาควร ประกอบด้วย 1. กลยุทธ์ด้านการจัดการนักเรียน 2. กลยุทธ์ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. กล ยุทธ์ด้านผู้บริหาร เพื่อผลิตผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถสูง 4. กลยุทธ์ด้านหลักสูตร มี กระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5. กลยุทธ์ด้านการจัดการ อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อการศึกษา

บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ (2563) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับ มาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียน นักศึกษามีทัศนคติ ทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการ แก้ปัญหภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก การบริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 47.7097

พลกฤษณ์ ก้วสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย 1. สมรรถนะขององค์กร ต้องมีความพร้อมทุกด้านเพื่อรองรับการปฏิบัติงานและแผนการต่าง ๆ 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีภาวะผู้นำเพื่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการทำงานอย่างมีระบบแบบแผน สนับสนุนการเรียนรู้รอบด้าน 4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ให้ความสำคัญในบริบทขององค์กรเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนแผนการดำเนินการต่าง ๆ 5. การกำกับติดตาม เพื่อที่จะสามารถปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป 6. การสนับสนุนของชุมชน ให้ความสำคัญต่อการประสานงานกับชุมชนรวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยในการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

พงษ์มนัส ดือด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ทางเลือกทางการศึกษาภายใต้สภาวะปกติใหม่: บ้านเรียน พบว่า แนวทางในการเรียนการสอนสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการแผนการดำเนินงานรูปแบบใหม่ จากการสอนปกติ On-site ปรับตามบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย การเรียนผ่านโทรทัศน์ On-Air และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ Online ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวางแผนการเรียนการสอนในยุคปกติใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมได้ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รูปแบบการจัดการศึกษาแบบบ้านเรียนนี้ช่วยลดปัญหาสถานการณ์วิกฤติที่ไม่พึงประสงค์ มีความปลอดภัยในชีวิต ลดความเสี่ยงในการดำเนินชีวิต และลดปัญหาการเร่งรีบจากการเดินทาง ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

กุหลาบ บุริสาร และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเป็นเลิศของผู้บริหารทางการศึกษาในยุค New Normal พบว่าการบริหารจัดการในยุค New Normal ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและมีมุมมองทันสมัยต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และจะต้องมีความเข้าใจบริบทขององค์กร มีการวางแผนและวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นการดำเนินงานที่ดี มีการส่งเสริมสมรรถนะด้านการสื่อสาร สร้างความพร้อมในองค์กร มีการประสานงานที่ดี มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ สร้างความสามัคคี เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ รู้จักตนเองและสังคม มีความกล้าหาญรวดเร็ว ชัดเจนในการตัดสินใจ สามารถคว้าโอกาส ตลอดจนแก้ไขปัญหาได้ทันทีทันใด ขจัดอุปสรรคและใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์สถานการณ์ให้ประสบความสำเร็จ

สุชาติ พงศ์กิตติวิบูลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้โอกาสเกิดภาวะวิกฤติ ระดับการทำลาย และกลยุทธ์การสื่อสารในภาวะวิกฤติ พบว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการในภาวะวิกฤติและความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ ต้องมีการวางกลยุทธ์เชิงตั้งรับเพื่อป้องกันไม่ให้อาการวิกฤติเกิดขึ้น ควรมีการตรวจจับสัญญาณเตือนจากสภาพแวดล้อม มีองค์ความรู้รอบด้าน และรับรู้ข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ ทำแผนการป้องกัน และเตรียมความพร้อมหากองค์กรเกิด

ภาวะวิกฤติหรือผลกระทบจากเหตุการณ์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น กลยุทธ์ทางการสื่อสารเป็นหลักสำคัญในการรับรู้เหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารต้องชัดเจน เปิดเผย ตรงไปตรงมา และต้องสร้างเครือข่ายทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับสื่อต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

Savagpun (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความปกติใหม่ของห้องเรียนพลศึกษา กับปฏิบัติการยุคโควิด-19 พบว่า จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นวิถีชีวิตใหม่ การใช้กลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม การบูรณาการร่วมกันมุ่งประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ ซึ่งสังคมกลายเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ การออกแบบโมเดลการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ การบูรณาการทางเทคโนโลยีมาปรับใช้ ออกแบบวิธีการเรียนการสอนที่ตรงบริบทในปัจจุบัน การนำแบบการสอนออนไลน์มาใช้ในการสอนด้านพลศึกษาที่เน้นการปฏิบัติการ สามารถใช้สื่อการสอนผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เห็นการโต้ตอบทางภาพและเสียง รวมทั้งการเคลื่อนไหวของผู้สอนกับผู้เรียน สามารถตอบโจทย์สังคมในปัจจุบันกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 การเว้นระยะห่างทางสังคม โดยการปรับเปลี่ยนบูรณาการทางการศึกษาสื่อการสอนครั้งนี้เป็นการวางรากฐานการศึกษาส่งต่ออนาคต

สกุณตลา รัตนไพบูลย์วัฒนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินและควบคุม และการนำกลยุทธ์ไปใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การประเมินผล การดำเนินการ การประเมินความต้องการ และการออกแบบวิธีการการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

วิรัช บุญรักษ์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ ด้านการคาดคะเนจากอนาคต ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ

ทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = 0.76$) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($r = 0.65$) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($r = 0.65$) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ($r = 0.60$)

ปาริชาติ คำป้อม (2566) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” 1 ด้าน และ “มาก” 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1.การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 4. การประเมินและควบคุม ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ 1.ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน 2.ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3.ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะ “คล้ายตามกัน”

ชนิกานต์ ม่วงเสมอ (2566) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการ ประเมินกลยุทธ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ 2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในกระบวนการ บริหารเชิงกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ควรมีการเลือกกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงที่จะดำเนินการ กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว สร้างกลยุทธ์ทางเลือกของโรงเรียน นำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน และ มีการสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเป้าหมายของกลยุทธ์ร่วมกัน 2) ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ควรมีการจัดทำแผนงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน กำหนดรายละเอียดการจัดสรร

งบประมาณและทรัพยากรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกลยุทธ์ที่กำหนด 3) การประเมินกลยุทธ์ ควรมีการประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์บทวนกลยุทธ์ที่ไม่ประสบความสำเร็จและนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานของโรงเรียน

ชนิษฐา เนียมชุมแสง และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ การนำนโยบายกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

Reid (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐโคโลราโดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโคโลราโดที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดี โดยวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และสภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำกลุ่มตัวอย่างคือมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในรัฐโคโลราโด การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการสัมภาษณ์อธิการบดีและรองอธิการบดีในสถาบันที่คัดเลือกไว้ในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ชัฟฟีและโคป (Chaffee & Koop) และรูปแบบภาวะผู้นำของ นิวแมนและเบนซิมอน (Neumann & Bensimon) ซึ่งกรอบแนวคิดนี้ได้เชื่อมโยงประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ากับรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของชัฟฟีและโคป การบริหารเชิงกลยุทธ์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. แบบทางตรง (Linear) 2. แบบปรับเปลี่ยน (Adaptive) 3. แบบตีความ (Interpretive) ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของนิวแมนและเบนซิมอน มี 4 ประเภท ได้แก่ 1. ผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่ม 2. ผู้นำที่เป็นผู้ประสานงาน 3. ผู้นำที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ 4. ผู้นำที่คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทต่างๆ ของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Harray (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความท้าทายของการจัดการเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมัธยมของประเทศนิวซีแลนด์” โดยใช้โรงเรียนตัวอย่างจำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ในด้านทรัพยากรที่ไม่ดีนัก และพบว่า อาจารย์ใหญ่เป็นบุคคลสำคัญในการนำและประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่ามีความยากลำบากในการวางแผนระยะยาวมากกว่า 3 ปีให้มีความแน่นอน ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการได้พยายามสร้างกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มีความเป็นจริง สามารถนำไปใช้ได้ และมีความหมายต่อโรงเรียน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรพัฒนาผู้นำของโรงเรียนให้มีการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการวางแผนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน

Baldwin (1994) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา” พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ ประกอบด้วย 1. ความเป็นวิชาชีพของบุคลากร 2. ความสามัคคีของบุคลากร 3. ภาวะผู้นำของครูใหญ่ 4. การเปิดเผยความต้องการของบุคลากร 5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 6. การสนับสนุนของท้องถิ่น ส่วน ปัจจัยที่ขัดขวาง ประกอบด้วย 1. การขาดปัจจัยส่งเสริมองค์กร 2. ความไม่เข้าใจกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ 3. การจัดสรรเวลาให้กับการวางแผนกลยุทธ์ไม่เพียงพอ

Teran (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวางแผนกลยุทธ์ระบบการศึกษาของโรงเรียนในเขตเมือง” พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนในเขตเมืองมีผลดีต่อโรงเรียนและทำให้ผู้บริหารมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการร่วมมือพัฒนางานกับผู้นำชุมชนมากขึ้น

Price (2000) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำแผนกลยุทธ์ที่เสนอไว้ไปปฏิบัติใช้ กรณีตัวอย่างเขตพื้นที่โรงเรียน 3 เขต” ประเด็นที่ศึกษาได้แก่ 1. สภาพการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในแต่ละเขตพื้นที่ 2. ระดับความตระหนักในการปฏิบัติตามแผนที่แต่ละโรงเรียนระบุไว้ 3. การประเมินระดับความตระหนักในแผนงานของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละโรงเรียน โดยเปรียบเทียบกับผู้บริหารโรงเรียน 4. การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติและตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการสอนระดับโรงเรียน (มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น หรือประถมศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า 1. ส่วนใหญ่ของเป้าหมายแผนกลยุทธ์มีการนำไปใช้ในบางระดับ 2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องในบางประเด็น แต่ไม่ตระหนักถึงผลสำเร็จในการนำแผนไปปฏิบัติจริง 3. ประสิทธิภาพการสอนระดับชั้นมีผลเพียงเล็กน้อยต่อผลลัพธ์ (Outcome) 4. ความสนใจของผู้ดูแลเขตพื้นที่โรงเรียนในแผนกลยุทธ์มีแนวโน้มสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 5. เขตพื้นที่โรงเรียนที่มีการนำเสนอแผนต่อเนื่องและจัดความสำคัญไว้ระดับต้น ๆ ทำให้ผู้ดูแลโรงเรียนและครูผู้สอนตระหนักมากขึ้นในเอกสารการวางแผน

Hernandez (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถาบันการศึกษาในเม็กซิโก พบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์จะต้องใช้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการศึกษา นำมาซึ่งการ

เปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาปรับปรุงการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการช่วยเหลือการศึกษา พัฒนาวัฒนธรรมบริบทในพื้นที่ การจัดระเบียบองค์กรส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้การบูรณาการทางความคิด การฝึกอบรมบุคลากรระหว่างองค์กรกับสังคม มีการร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาของเยาวชน มุ่งส่งเสริมตามแผนและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

Mjaku (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกลยุทธ์และผู้นำกลยุทธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารกลยุทธ์และผู้นำกลยุทธ์มีผลต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านกลยุทธ์ 3) ด้านคุณค่า ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความชัดเจนในการตัดสินใจ การวางกลยุทธ์จะต้องมีความเหมาะสมตรงกับเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทในองค์กรและสถานการณ์สังคม และต้องสร้างความคุณค่าในตัวองค์กร บูรณาการทางการดำเนินงาน ความคิดแบบใหม่ มีคุณค่าในตนเองและเป็นทรัพยากรที่มีองค์ความรู้ เข้าใจกระบวนการทำงานและเข้าใจบริบทขององค์กร

Stefano (2020) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของโรงเรียน: บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดซานตาเฟ (Santa Fe Province) ประเทศอาร์เจนตินา” พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบได้บ่อยที่สุดซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหาร การจัดแบ่งอย่างนี้เป็นสัดส่วนนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Mohdyakob (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกลยุทธ์และแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศกับความคุ้มค่า พบว่าการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการวางระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เหมาะสมกับสถานศึกษา ช่วยในการจัดระบบโครงสร้างการปฏิบัติงาน ตรงตามเป้าประสงค์ สร้างความรวดเร็วชัดเจนด้านข้อมูลต่างๆ และยังปรับวิสัยทัศน์ต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีความก้าวหน้าในการบริหารจัดการ สร้างความคุณค่าในองค์กร

Greenb (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การวางกลยุทธ์เพื่อสร้างแนวการสอนใหม่แนวสร้างสรรค์ สื่อการสอนแบบทีวีเรียลิตี พบว่ากลยุทธ์ที่ดีมีการบูรณาการทางวิชาการกับสื่อเทคโนโลยี การออกแบบกลยุทธ์ที่เน้นความท้าทายสร้างความสนใจ นำสื่อการสอนแบบทีวีเรียลิตีเป็นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ทำให้จดจำ สนุกสนานในการเรียน มีการแข่งขัน กลยุทธ์ที่กระตุ้นการสร้างสรรค์ทางความคิดของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์แนวสร้างสรรค์ การบูรณาการสื่อการสอนกับเนื้อหา วิถีรูปแบบการสอนแบบทีวีเรียลิตี เป็นวิธีการสอนรูปแบบใหม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จโดยวัดจากปฏิกิริยาและผลการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงคุณค่าและความสำเร็จของประสิทธิภาพการสอน

Schilling (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์ของนวัตกรรมทางเทคโนโลยี พบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ดีต้องออกแบบให้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งช่วงเวลาที่เหมาะสม ทราบถึงผลกระทบเชิงบวกและลบ คำนึงถึงปัจจัยรอบด้านที่มีอิทธิพลต่อองค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ โดยการส่งเสริมความคิดเชิงสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ ศึกษางานวิจัยเพื่อนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ทำให้กลยุทธ์นั้นโดดเด่นในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ทำให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

Blanco-Encimienda (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่คุณภาพของการศึกษา พบว่า จากวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในปัจจุบันกับรูปแบบพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนในอนาคต มีองค์ประกอบ 3 ประการ 1) ระบบการคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การเรียนรู้องค์กร 3) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ทั้งหมดนี้สถานศึกษาต้องมีระบบบริหารจัดการที่สามารถควบคุมผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีแบบแผนเพื่อสนับสนุนการจัดทำกลยุทธ์ รูปแบบการบริหารแบบใหม่ วิเคราะห์จากผลกระทบที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างทีมผู้นำรุ่นใหม่ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหาร เป็นการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า

Moldovan (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการการบริหารเชิงกลยุทธ์และการประกันคุณภาพในการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการบริหารโดยรวมกับการจัดการกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กันในการวางแผนกรอบการกำหนดกลยุทธ์ การประกันคุณภาพทางการศึกษา สอดคล้องกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของ ARACIS มีความสอดคล้องกัน สามารถนำไปบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลของสถานศึกษาผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์มีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรนำไปใช้ในการวางแผนและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยแนวคิดของ วีเลนและฮังเกอร์ (Wheelen & Hunger) แบ่งกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินควบคุม ในขณะที่แนวคิดของ มอทท์ (Mott) ระบุว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถวัดได้จาก 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน งานวิจัยทั้งในประเทศ เช่น การศึกษาของบัญชาพิพัฒน์มงคลกิจ วิรัช บุญรักษ์ และปาริชาติ คำป้อม พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในขณะที่งานวิจัยต่างประเทศ เช่น ของ

Reid, Harray, Baldwin, Teran Price Hernandez Mjaku Mohdyakob Greenb Schilling Blanco-Encimienda และ Moldovan ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และชุมชน ตลอดจนการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียน แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหาร และระบบการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมให้ก้าวสู่ความยั่งยืน และคุณภาพสูงขึ้น

Johnson (2004) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การแนะนำในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน การสำรวจประสิทธิภาพของแผนงานแนะนำสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในฝ่ายกิจกรรมการป้องกันทางการศึกษา และสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา เพื่อแสวงหาแผนงานการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน

Green (2005) ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพตามรัฐธรรมนูญโรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นพ้องต้องกัน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

Mohan (2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง *คุณลักษณะของประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประเทศมาเลเซีย* ซึ่งมีที่มาจากปรัชญาการศึกษาแห่งชาติในปี ค.ศ. 2000 ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจความคิดเห็นโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะหลักที่ส่งผลให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดี มี 5 ประการ ได้แก่ 1.ผู้บริหารต้องมีความเข้มแข็งและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2.การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 3. การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครู 4. ความเข้มงวดในการบริหารงานของผู้บริหารและครู 5.การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีวิจัยและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 2,042 คน จากโรงเรียน 260 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p.607) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ดังรายละเอียดตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำแนกตามจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน
ในแต่ละอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)
คอนสาร	30	389	5	62
เกษตรสมบูรณ์	53	401	8	64
ภูเขียว	60	510	10	81
บ้านแท่น	23	185	4	30
แก้งคร้อ	47	344	7	55
รวม	213	1829	34	291
	2,042		325	

3.1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. ต้องมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) หรือ ได้รับรางวัลที่อาจจัดโดยองค์กรหรือสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับเขต จังหวัด หรือประเทศ อาทิเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ผู้บริหารที่มีการบริหารสถานศึกษายอดเยี่ยม และอื่น ๆ
3. หรือได้รับรางวัลจากองค์กรอื่นสำหรับผู้บริหาร เช่น รางวัลโล่เกียรตินคุณ “ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น” โครงการ PEF Award for ALL

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2.การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3.การกำหนดกลยุทธ์ 4.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5.การประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยคำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ขวลิต ชูกำแพง, 2553, น.99) ผลที่ได้ทุกข้อมีค่า IOC ที่ 1.00

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

6) แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 30 ชุด เพื่อนำข้อมูลมาหาคุณภาพแบบสอบถาม

7) นำแบบทดสอบไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าคงที่ภายในเนื้อหา เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของ ครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยง โดยใช้สูตร คือ การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงภายในโดยหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

8) หาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

9) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกระบวนการวิจัย

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ (Semi-Structured Interview)

1) การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหัวข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในตอนที 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสำนวนภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ

3) เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ขวลิต ชูกำแหง, 2553, น.99)

4) ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อชี้แจงถึงรายละเอียด ขั้นตอนของการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครูในแต่ละโรงเรียนส่ง และนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม พร้อมทั้งส่ง Link ของแบบสอบถามโดยใช้ Google Form รวมทั้งการกำหนดนัดหมายให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมภายใน 15 วัน

3) สำนักงานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 นำ Link ของแบบสอบถาม Google Form ส่งผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังระบบธุรการแต่ละโรงเรียนภายในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

4) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาผ่านระบบ Google Form ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วครบถ้วน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ตามแนวคิดของเดวิด และคณะ (David and others) ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Semi-Structured Interview) ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
- 2) มอบโครงร่างงานวิจัย แบบสัมภาษณ์และอธิบายงานวิจัยแบบคร่าว ๆ และนัดหมายวันสัมภาษณ์
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 5 คน ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้
- 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำข้อมูลสำคัญที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 แบบสอบถาม

- 1) นำข้อมูลที่ได้รับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและทำการลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบายได้ตาราง
 - 2.2) การวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.103)

ตารางที่ 3.2 ความหมายเชิงวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมายเชิงวิเคราะห์
4.51 – 5.00	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3) เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม

2.4) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

3.5.1 แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบความแตกต่างของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติที่ใช้ตอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t-test	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F-test	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
Df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significance)
*	แทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**

แทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน ได้แก่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 325 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าจำนวนนับ (Count) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	152	46.80
2. หญิง	173	53.20
รวม	225	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	30	9.20
2. 30-45 ปี	227	69.80
3. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	68	21.00
รวม	225	100.00
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	216	66.50
2. สูงกว่าปริญญาตรี	109	33.50
รวม	225	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	31	9.50
2. มากกว่า 10 ปี	294	90.50
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีอายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตาราง 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.11	0.74	มาก	5
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.18	0.75	มาก	2
3. การกำหนดกลยุทธ์	4.15	0.72	มาก	4
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.17	0.74	มาก	3
5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	4.18	0.74	มาก	1
รวม	4.16	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.75) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) การกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ข้อ	ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.88	มาก	3
2.	โรงเรียนมีการสำรวจโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก	4.09	0.87	มาก	4
3.	โรงเรียนรับฟังความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์	4.09	0.92	มาก	5
4.	โรงเรียนมีการจัดประชุมหรือ PLC เพื่อระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.13	0.88	มาก	2
5.	โรงเรียนวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ มีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ	4.14	0.85	มาก	1
รวม		4.11	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดประชุมหรือ PLC เพื่อระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.88) และโรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.88) โรงเรียนมีการสำรวจโอกาสและอุปสรรคจาก

สภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนรับฟังความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้าน กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

ข้อ	ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับ
6.	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	4.19	0.89	มาก	3
7.	โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.18	0.85	มาก	4
8.	โรงเรียนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน	4.14	0.84	มาก	5
9.	โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนและเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรทุกคนรับทราบ	4.20	0.83	มาก	2
10.	โรงเรียนมีการสื่อสารเป้าประสงค์ให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.22	0.85	มาก	1
รวม		4.18	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสื่อสารเป้าประสงค์ให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนและเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรทุกคนรับทราบ ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.83) และโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. =

0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ข้อ	ด้านการกำหนดกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับ
11	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวที่ชัดเจนและครอบคลุม	4.16	0.85	มาก	2
12	โรงเรียนมีการสร้างกลยุทธ์ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	4.15	0.83	มาก	4
13	โรงเรียนมีการเลือกกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงที่จะดำเนินการในแต่ละด้าน	4.15	0.82	มาก	3
14	โรงเรียนมีการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร	4.16	0.83	มาก	1
15	โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด	4.15	0.84	มาก	5
รวม		4.15	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวที่ชัดเจนและครอบคลุม ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.85) โรงเรียนมีการเลือกกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงที่จะดำเนินการในแต่ละด้าน ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.82) โรงเรียนมีการสร้างกลยุทธ์ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.83)

= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ข้อ	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับ
16.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์รายปี และนโยบายเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์	4.18	0.81	มาก	2
17.	โรงเรียนมีการกระตุ้นแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามกลยุทธ์	4.16	0.84	มาก	3
18.	โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์	4.11	0.82	มาก	4
19.	โรงเรียนมีการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโอกาสทางการแข่งขัน	4.21	0.85	มาก	1
20.	โรงเรียนมีการจัดเตรียมงบประมาณและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน	4.21	0.85	มาก	1
รวม		4.17	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโอกาสทางการแข่งขัน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.85) และโรงเรียนมีการจัดเตรียมงบประมาณและพัฒนาสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์รายปี และนโยบายเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.81) และโรงเรียนมีการกระตุ้นแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากร เพื่อส่งเสริมการ

ดำเนินการตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

ข้อ	ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ			
		($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	อันดับ
21.	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริง	4.18	0.86	มาก	4
22.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่	4.19	0.82	มาก	2
23.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.85	มาก	5
24.	โรงเรียนมีระบบประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม	4.19	0.83	มาก	3
25.	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินเพื่อพัฒนากลยุทธ์	4.21	0.83	มาก	1
รวม		4.18	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินเพื่อพัฒนากลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.82) และโรงเรียนมีระบบประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.83) และโรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์ เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ

การบริหารเชิงกลยุทธ์	ชาย (n = 152)		หญิง (n = 173)		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.11	0.71	4.11	0.77	-0.04	0.96
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.13	0.78	4.23	0.72	-1.19	0.23
3. การกำหนดกลยุทธ์	4.14	0.70	4.16	0.74	-0.21	0.83
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.18	0.76	4.16	0.73	0.02	0.82
5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	4.17	0.75	4.18	0.73	-0.19	0.84
รวม	4.15	0.69	4.17	0.70	-0.30	0.76

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
จำแนกตามอายุ

การบริหารเชิงกล ยุทธ์	อายุ								
	ต่ำกว่า 30 ปี			30-45 ปี			มากกว่า 45 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	3.40	0.77	มาก	4.20	0.73	มาก	4.12	0.61	มาก
2. การกำหนดทิศทาง เชิงกลยุทธ์	3.56	0.72	มาก	4.29	0.72	มาก	4.10	0.74	มาก
3. การกำหนดกลยุทธ์	3.37	0.83	มาก	4.26	0.66	มาก	4.11	0.65	มาก
4. การนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติ	3.44	0.80	มาก	4.28	0.69	มาก	4.12	0.71	มาก
5. การประเมินและ ควบคุมกลยุทธ์	3.59	0.73	มาก	4.28	0.71	มาก	4.09	0.71	มาก
รวม	3.47	0.74	มาก	4.26	0.66	มาก	4.11	0.63	มาก

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.63) และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (F = 16.78, Sig. = 0.00) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (F = 23.15, Sig. = 0.00) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (F = 19.06, Sig. = 0.00) ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (F = 12.89, Sig. = 0.00) และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (F = 14.08, Sig. = 0.00) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	17.12	2	8.56	16.78**	0.00
	ภายในกลุ่ม	164.29	322	0.51		
	รวม	181.42	324			
2. การกำหนดทิศทาง เชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	14.90	2	7.45	14.08**	0.00
	ภายในกลุ่ม	170.43	322	0.52		
	รวม	185.32	324			
3. การกำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	21.31	2	10.65	23.15**	0.00
	ภายในกลุ่ม	148.19	322	0.46		
	รวม	169.50	324			
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	19.26	2	9.63	19.06**	0.00
	ภายในกลุ่ม	162.67	322	0.50		
	รวม	181.94	324			
5. การประเมินและควบคุม กลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	13.31	2	6.65	12.89**	0.00
	ภายในกลุ่ม	166.30	322	0.51		
	รวม	179.61	324			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.93	2	8.46	19.20**	0.00
	ภายในกลุ่ม	141.92	322	0.44		
	รวม	158.85	324			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีค่า F สูงสุด ($F = 23.15$) รองลงมา คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($F =$

19.06) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ($F = 16.78$) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($F = 14.08$) และด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ($F = 12.89$) ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ ความรู้ และมุมมองในการบริหารงานที่แตกต่างกันตามช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละกลุ่ม เมื่อพบความแตกต่าง จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ (Scheffe) ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ (Scheffe)

การบริหารเชิงกลยุทธ์		อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	อายุ	$\bar{X}$	3.40	4.20	4.12
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.40		-0.80*	-0.72*
	30-45 ปี	4.20			-0.07
	มากกว่า 45 ปี	4.12			
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	3.56	4.29	4.10	
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.56		-0.73*	-0.54*
	30-45 ปี	4.29			-0.18
	มากกว่า 45 ปี	4.10			
3. การกำหนดกลยุทธ์	$\bar{X}$	3.37	4.26	4.11	
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.37		-0.89*	-0.74*
	30-45 ปี	4.26			-0.15
	มากกว่า 45 ปี	4.11			
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	3.44	4.28	4.12	
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.44		-0.84*	-0.68*
	30-45 ปี	4.28			-0.16

การบริหารเชิงกลยุทธ์		อายุ		
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
มากกว่า 45 ปี		4.12		
$\bar{X}$		3.59	4.28	4.09
5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	ต่ำกว่า 30 ปี	3.59	-0.69*	-0.50*
	30-45 ปี	4.28		-0.18
	มากกว่า 45 ปี	4.09		
	$\bar{X}$	3.47	4.26	4.11
โดยรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.47	0.79*	0.64*
	30-45 ปี	4.26		-0.15
	มากกว่า 45 ปี	4.11		

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านและโดยรวม โดยผู้บริหารที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ในขณะที่ผู้บริหารที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ไม่พบความแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอายุ 30-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงในทุกด้าน เช่น ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 0.89$ และ $\bar{X} = 0.74$) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 0.84$ และ $\bar{X} = 0.68$) ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันทุกด้าน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเพียงเล็กน้อย ($\bar{X} = -0.08$ ถึง $\bar{X} = -0.19$) และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ต่ำกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่าในทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของประสบการณ์ในการบริหารงาน ขณะที่กลุ่มอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารเชิงกลยุทธ์	วุฒิการศึกษา				t	Sig. (2-tailed)
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.14	0.76	4.05	0.70	0.97	0.33
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.26	0.73	4.03	0.77	2.56**	0.01
3. การกำหนดกลยุทธ์	4.23	0.71	3.99	0.70	2.85**	0.00
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.25	0.72	4.00	0.76	2.88**	0.00
5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	4.27	0.72	4.00	0.74	3.07**	0.00
รวม	4.23	0.69	4.02	0.69	2.62**	0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig. (2- tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.78	0.77	4.14	0.73	-2.63**	0.00
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	3.94	0.77	4.21	0.75	-1.92*	0.05
3. การกำหนดกลยุทธ์	3.76	0.81	4.19	0.70	-3.22**	0.00
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.82	0.77	4.21	0.73	-2.69**	0.00
5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	3.90	0.80	4.21	0.73	-2.15*	0.03
รวม	3.84	0.74	4.19	0.68	-2.67**	0.01

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการนำแต่ละด้านมาวิเคราะห์ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้ 1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4. ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และ 5. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสูงสุด แบ่งเป็นด้านดังนี้

1) แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปรากฏผลดังนี้

“วิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอก”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“ทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“ระบุดูอ่อนและจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“เปิดให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา โดยสภาพแวดล้อมภายในควรพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบการบริหารจัดการ ขณะที่สภาพแวดล้อมภายนอกควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล เช่น นโยบายทางการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ การวิเคราะห์ควรใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น การวิเคราะห์ SWOT ควบคู่กับการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเชื่อถือได้ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การวิเคราะห์สะท้อนสภาพจริงของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน อีกทั้ง ผู้บริหารควรดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ปรากฏผลดังนี้

“มุ่งเน้นอนาคต..”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“ ... กำหนดระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ที่มีความชัดเจน ... ”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...ให้ผู้มีส่วนร่วมเข้ามามีส่วนร่วม...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“ ... มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ... ”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในด้านด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ ควรอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมาเป็นฐานในการกำหนดทิศทาง เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ นอกจากนี้ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ควรระบุเป้าประสงค์ในระยะต่าง ๆ อย่างชัดเจน สามารถวัดผลได้ และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งควรมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนทิศทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ปรากฏผลดังนี้

“...กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...กำหนดจากการวิเคราะห์เป็นระบบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...มุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“... การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...กลยุทธ์มีความยืดหยุ่น...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในด้านการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

การกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ ควรนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมาใช้เป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้แผนกลยุทธ์มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ การกำหนดกลยุทธ์ควรระบุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน สามารถวัดและประเมินผลได้ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการกำหนดกลยุทธ์ สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ปรากฏผลดังนี้

“...จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...มอบหมายงานผู้รับผิดชอบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...สร้างความตระหนักและความเข้าใจให้ตรงกัน...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...ควรมีการอบรมผู้รับผิดชอบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...มีการติดตาม และสะท้อนผล...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการแปลงกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน กำหนดกิจกรรม โครงการ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสร้างความ

เข้าใจในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการติดตาม กำกับ และประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเกิดประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5) แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ปรากฏผลดังนี้

“...กำหนดตัวชี้วัด...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...มีการประเมินที่หลากหลายวิธี...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...ควรมีการกำหนดคู่เปรียบเทียบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...กระจายให้ผู้รับผิดชอบ...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

“...สามารถปรับปรุงแผนได้...”

(สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569)

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในด้านด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการปฏิบัติสรุปดังนี้

การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ การประเมินผลควรดำเนินการอย่าง

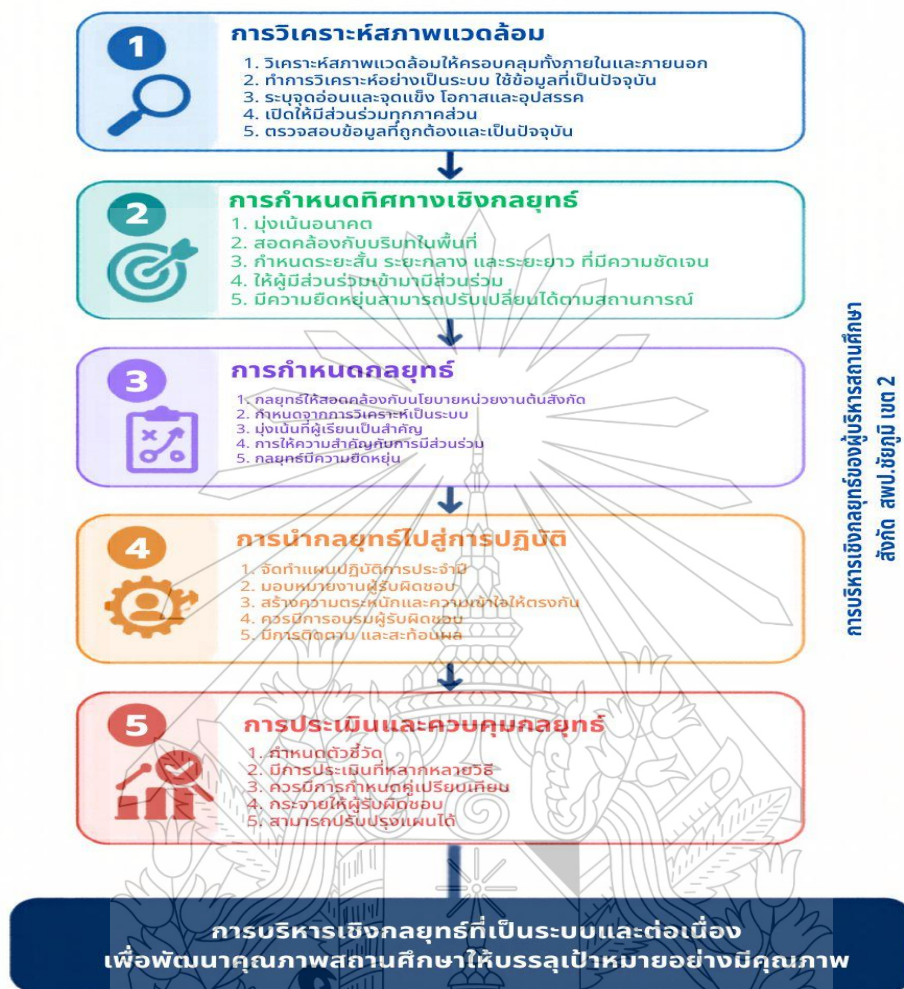
ต่อเนื่องและใช้วิธีการที่หลากหลาย ควบคู่กับการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และ เชื่อถือได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยน ความ คิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา อีกทั้ง ผู้บริหารควรมีการติดตาม กำกับ และควบคุมการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและ พัฒนากลยุทธ์ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารเชิงกล ยุทธ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับประเด็นในการพัฒนาการ บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยเริ่มจากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนด ทิศทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน จากนั้น นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารควรแปลงกลยุทธ์เป็น แผนปฏิบัติการที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน จัดสรรทรัพยากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งต้องมีการกำหนดตัวชี้วัด ติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูล ย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.14 สรุปแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอก 2. ทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน 3. ระบุจุดอ่อนและจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค 4. เปิดให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 5. ตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจุบัน
2. การกำหนดทิศทางการบริหารเชิงกลยุทธ์	1. มุ่งเน้นอนาคต 2. สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ 3. กำหนดระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ที่มีความชัดเจน 4. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม 5. มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์
3. การกำหนดกลยุทธ์	1. กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 2. กำหนดจากการวิเคราะห์เป็นระบบ 3. มุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม 5. กลยุทธ์มีความยืดหยุ่น
4. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	1. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 2. มอบหมายงานผู้รับผิดชอบ 3. สร้างความตระหนักและความเข้าใจให้ตรงกัน 4. ควรมีการอบรมผู้รับผิดชอบ 5. มีการติดตาม และสะท้อนผล
5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์	1. กำหนดตัวชี้วัด 2. มีการประเมินที่หลากหลายวิธี 3. ควรมีการกำหนดคู่เปรียบเทียบ 4. กระจายให้ผู้รับผิดชอบ 5. สามารถปรับปรุงแผนได้

**โมเดลการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**



ภาพที่ 4.1 โมเดลแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2-2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (OneWay ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact Findings) เชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.50 มี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.50

5.1.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดประชุมหรือ PLC เพื่อระดมความคิดเห็นของครูและบุคลากรในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และโรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการสำรวจโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนรับฟังความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์

2. การกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวที่ชัดเจนและครอบคลุม โรงเรียนมีการเลือกกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงที่จะดำเนินการในแต่ละด้าน โรงเรียนมีการสร้างกลยุทธ์ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโอกาสทางการแข่งขัน และโรงเรียนมีการจัดเตรียมงบประมาณและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์รายปี และนโยบายเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ และโรงเรียนมีการกระตุ้นแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามกลยุทธ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ พบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินเพื่อพัฒนากลยุทธ์ รองลงมาคือ โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และโรงเรียนมีระบบประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม และโรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

5. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสื่อสารเป้าประสงค์ให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมา คือ โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนและเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรทุกคนรับทราบ และโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุก

ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางการแข่งขันกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางการแข่งขันกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ไม่พบความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางการแข่งขันกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 แนวทางเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ผลการวิเคราะห์แนวทางเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา โดยสภาพแวดล้อมภายในควรพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมภายนอกควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล เช่น นโยบายทางการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ควรใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพ ปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การวิเคราะห์สะท้อนสภาพจริงของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนควรดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำผลการวิเคราะห์

ไปใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

ควรกำหนดตัวชี้วัด ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมนำข้อมูลย้อนกลับไปปรับปรุงพัฒนาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรให้ชัดเจน โดยสะท้อนถึงทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตควรกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ควรยึดข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ควรกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ที่มีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ ควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

3. การกำหนดกลยุทธ์

ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษาควรอาศัยผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยนำข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคมาใช้ในการวางแผนควรกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาในระยะยาวควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและนำไปสู่การปฏิบัติควรกำหนดกลยุทธ์อย่างยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่และความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน

4. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ควรแปลงกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากร ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ควรจัดให้มีการอบรม พัฒนา และสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการติดตาม กำกับ และประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

ควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ (KPI) ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ การติดตามความก้าวหน้า และการรายงานผลควรนำข้อมูลสารสนเทศ

ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบันมาใช้ในการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ รวมทั้งวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนผล (Feedback) และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความยืดหยุ่นในการปรับปรุงกลยุทธ์ตามผลการประเมินและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาระบบการติดตามและควบคุมให้มีประสิทธิภาพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นัง (2560) ที่อธิบายว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่การกำหนดทิศทาง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด บางโม (2558) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างครบถ้วน จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายเชื่อมโยงได้ดังนี้

1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความเข้มแข็งในการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และสามารถพิจารณาทางเลือกเชิงนโยบายได้อย่างรอบด้านและมีเหตุผล ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูล (data management) และการใช้สารสนเทศในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นัง ที่ระบุว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นระบบ เพื่อใช้ในการพิจารณาทางเลือกและตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่ามีความสอดคล้องกันกับ กิตติพงษ์ สุวรรณ (2564)

พบว่า สถานศึกษาที่มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ นฤมล ชัยชนะ (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อีกทั้ง ปริญญา จันทร์ดี (2566) พบว่า การวิเคราะห์ทางเลือกโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (evidence-based decision making) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา โดย Nguyen et al. (2021) พบว่า การใช้ระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมช่วยเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ขณะที่ Santos & Ferreira (2022) ระบุว่า องค์กรที่มีการวิเคราะห์ทางเลือกอย่างเป็นระบบและใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ จะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่า และ Lee (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการข้อมูลและการใช้ข้อมูลเชิงลึก (data analytics) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีจุดแข็งด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสม และความเป็นไปได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การกำหนดกลยุทธ์มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนรับฟังความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเข้มแข็งด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม แต่ยังมีข้อจำกัดในการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความต้องการและความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนถึงแนวโน้มการบริหารที่ยังเน้นการใช้ข้อมูลภายในองค์กรเป็นหลัก มากกว่าการบูรณาการข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งอาจส่งผลให้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไม่ครอบคลุมมิติทางสังคมและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัณฐพันธ์ เขจรนันทน์ ที่ระบุว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพควรครอบคลุมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การกำหนดกลยุทธ์มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร พบว่ามีความสอดคล้องกันกับ อรทัย บุญส่ง (2564) พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในระดับจำกัด เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และรูปแบบการบริหาร นอกจากนี้ วิชาญ ใจดี (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ

ของชุมชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้ง ศศิธร แก้วใส (2566) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดย Bryson (2021) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ช่วยเพิ่มความครอบคลุมและความเหมาะสมของกลยุทธ์ ขณะที่ Khan et al. (2022) ระบุว่า องค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จะสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ดีกว่า และ Anderson (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นองค์ประกอบสำคัญของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กรการศึกษา ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษามีศักยภาพด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในระดับสูง แต่ยังคงขาดการบูรณาการข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เช่น การประชุมรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความต้องการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีความครอบคลุมรอบด้าน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบท และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างแท้จริง

2. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการสื่อสารเป้าประสงค์ให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดเป้าประสงค์และทิศทางขององค์กรไปสู่บุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (strategic communication) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถแปลงเป้าประสงค์เชิงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัตฐพันธ์ เขจรนันท์ ที่ระบุว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์จะเกิดประสิทธิผลได้ ต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจตรงกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พบว่ามีความสอดคล้องกันกับ พิมพ์ชนก ศรีสุข (2564) พบว่า การสื่อสารเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ธนกร วัฒนชัย (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้ง สุจิตรา แก้วมณี (2566) พบว่า สถานศึกษาที่มีการสื่อสารเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง จะสามารถขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสถานศึกษาทั่วไป โดย Men & Bowen (2021) พบว่า การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

ขณะที่ Smith & Lewis (2022) ระบุว่า องค์กรที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายประสงค์และกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน จะมีความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ Garcia (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีจุดแข็งด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะการสื่อสารเป้าหมายประสงค์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายประสงค์ยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา แม้ว่าการสื่อสารเป้าหมายประสงค์จะมีความชัดเจนในระดับสูงก็ตาม

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนถึงลักษณะการบริหารที่ยังคงเน้นการกำหนดทิศทางจากผู้บริหารเป็นหลัก (top-down) มากกว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากร (participative management) ซึ่งอาจส่งผลให้ครูและบุคลากรขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) ต่อเป้าหมายประสงค์ขององค์กร และอาจส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในระยะยาว ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัณฐพันธ์ เจริญนนท์ ที่ระบุว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิผล ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร พบว่ามีความสอดคล้องกัน พิมพ์ชนก ศรีสุข (2564) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษายังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ธนกร วัฒนชัย (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อีกทั้ง สุจิตรา แก้วมณี (2566) พบว่า สถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประสงค์ จะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการยอมรับกลยุทธ์มากกว่าสถานศึกษาที่ใช้แนวทางการบริหารแบบสั่งการ โดย Men & Bowen (2021) พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและการสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ขณะที่ Smith & Lewis (2022) ระบุว่า องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จะสามารถสร้างความสอดคล้อง (alignment) และความร่วมมือในการดำเนินงานได้ดีกว่า และ Garcia (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การกำหนดและดำเนินกลยุทธ์ประสบความสำเร็จในองค์กรการศึกษา ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีความชัดเจนในการสื่อสารเป้าหมายประสงค์ แต่ยังขาดการมีส่วนร่วม

ของครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกขั้นตอนของการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความเข้าใจ และความร่วมมือในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุทธร่วมกันของบุคลากรในองค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และให้ความสำคัญกับการพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมร่วมกันอย่างเป็นระบบข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) ซึ่งช่วยให้การกำหนดกลยุทธ์มีความรอบคอบ ครบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ และมุมมองที่หลากหลาย อันนำไปสู่การคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ ที่ระบุว่า การกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพควรอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมและการยอมรับในแนวทางการดำเนินงาน พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดย ชาญชัย สุขสม (2564) พบว่าสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ จะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงกว่าสถานศึกษาที่ใช้การตัดสินใจโดยผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้ รัตนา พูลทรัพย์ (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อีกทั้ง ประภัสสร ใจกล้า (2566) พบว่ากระบวนการคัดเลือกกลยุทธ์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดย Bryson (2021) พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการกำหนดและคัดเลือกกลยุทธ์ ช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ขณะที่ Khan et al. (2022) ระบุว่า องค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ จะสามารถสร้างความสอดคล้องและความร่วมมือในการดำเนินงานได้ดีกว่า และ Garcia (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรการศึกษา

ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษามีจุดแข็งด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะมีความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคัดเลือกกลยุทธ์ แต่ยังมีข้อจำกัดในการกำหนดรายละเอียดของกลยุทธ์ให้มีความชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านผลลัพธ์ (outcomes) การจัดสรรทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยีภายใต้กรอบระยะเวลาที่แน่นอนข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่าง “การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์” กับ “การกำหนดรายละเอียดเชิงปฏิบัติของกลยุทธ์” กล่าวคือ องค์กรอาจสามารถเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมได้ แต่ยังขาดการแปลงกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจนในเชิงตัวชี้วัด ทรัพยากร และกรอบเวลา (actionable strategy) ซึ่งอาจส่งผลให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ ที่ระบุว่า การกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องระบุเป้าหมายที่ชัดเจน ควบคู่กับทรัพยากร ระยะเวลา และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดย วิษณุ ทองดี (2564) พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความชัดเจนในการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์และการจัดสรรทรัพยากรในแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ จิราภรณ์ ศรีวงศ์ (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การกำหนดกลยุทธ์ที่ไม่ระบุกรอบเวลาและทรัพยากรอย่างชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการติดตามผล อีกทั้ง กมลชนก พัฒนะ (2566) พบว่า การบูรณาการเทคโนโลยีในแผนกลยุทธ์ยังไม่ชัดเจนในหลายสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการกำหนดเป้าหมายและวิธีการใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมในส่วนของงานวิจัยต่างประเทศก็ให้ผลในทิศทางเดียวกัน โดย Kaplan & Norton (2021) ระบุว่า การกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลต้องเชื่อมโยงเป้าหมาย ตัวชี้วัด ทรัพยากร และระยะเวลาอย่างชัดเจน ผ่านเครื่องมือ เช่น Balanced Scorecard ขณะที่ Marr (2022) พบว่า องค์กรที่ไม่กำหนดตัวชี้วัดและทรัพยากรอย่างชัดเจน จะประสบปัญหาในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ OECD (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีในแผนกลยุทธ์จำเป็นต้องมีความชัดเจนทั้งด้านเป้าหมาย วิธีการ และระยะเวลา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในระบบการศึกษา ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีความเข้มแข็งด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ แต่ยังขาดความชัดเจนในการกำหนดรายละเอียดของกลยุทธ์ในด้านผลลัพธ์ ทรัพยากร เทคโนโลยี และกรอบเวลา ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารควรปรับปรุงกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) การวางแผนทรัพยากร การกำหนดระยะเวลา และการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ และสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโอกาสทางการแข่งขัน และ 2) โรงเรียนมีการจัดเตรียมงบประมาณและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันกลยุทธ์ให้บรรลุผลสำเร็จทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัณฐพันธ์ เขจรนันท์ (2560) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ จิราพร สุขเกษม (2564) พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ วีระชัย พงษ์พานิช (2565) ยังพบว่า การจัดสรรงบประมาณและการใช้ระบบสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อีกทั้ง กมลวรรณ ศรีสุวรรณ (2566) ได้ชี้ให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดย Nguyen et al. (2021) พบว่า โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและการใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ขณะที่ Santos & Ferreira (2022) ระบุว่า การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินกลยุทธ์ในองค์กรการศึกษา และ Alenezi (2023) ยังพบว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความพร้อมในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะในด้านการจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารงบประมาณ และการใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะมีความสามารถในการดำเนินกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในประเด็นการจัดสรรทรัพยากรยังคงเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินกลยุทธ์ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรทางเทคโนโลยี รวมถึงการขาดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน ส่งผลให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัณฐพันธ์ เจริญนันท์ ที่ระบุว่าการจัดสรรทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์ หากองค์กรไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์โดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร สุขเกษม (2564) พบว่า ปัญหาสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา คือ การขาดการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ วีระชัย พงษ์พานิช (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การบริหารงบประมาณที่ไม่ยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพของการดำเนินกลยุทธ์ อีกทั้ง กมลวรรณ ศรีสุวรรณ (2566) พบว่า การขาดระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการใช้ทรัพยากร ทำให้การจัดสรรทรัพยากรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ Nguyen et al. (2021) พบว่า การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในองค์กรการศึกษา ขณะที่ Santos & Ferreira (2022) ระบุว่า การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ จะส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ และ Alenezi (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าการขาดระบบสนับสนุนการตัดสินใจด้านทรัพยากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินกลยุทธ์ไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การจัดสรรทรัพยากรยังคงเป็นจุดอ่อนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสามารถบรรลุผลได้อย่างแท้จริง

5. ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินเพื่อพัฒนากลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มุ่งพัฒนาอย่างยั่งยืน ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษามีการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการสะท้อนผลการดำเนินงาน (feedback) และนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัณฐพันธ์ เจริญนันท์ ที่ระบุว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และต้องมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกัน โดย อรทัย วงศ์ษา (2564) พบว่า สถานศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินร่วมกันของบุคลากร จะสามารถพัฒนาการบริหารงานและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สมชาย พรหมสุวรรณ (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการใช้ผลการประเมิน มีส่วนสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้ง สุพัตรา อินทร์แก้ว (2566) พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดย Harris & Jones (2021) พบว่า การใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร (collaborative learning) ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ขณะที่ Brown et al. (2022) ระบุว่า องค์กรที่มีการนำผลการประเมินมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง จะมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาได้ดีกว่าองค์กรทั่วไป และ Lee (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อมูล (data-driven learning) เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมและพัฒนากลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีจุดแข็งด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ โดยเฉพาะการนำผลการประเมินมาใช้เป็นฐานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎี งานวิจัยของนักวิชาการไทย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินในระดับที่ดี แต่การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยังคงเป็นจุดที่ต้องพัฒนา

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างระหว่าง “การประเมินผล” กับ “การนำผลไปใช้ (utilization gap)” ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านกระบวนการติดตามผล การขาดกลไกเชื่อมโยงผลการประเมินกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนข้อจำกัดด้านเวลา บุคลากร และระบบสารสนเทศ ส่งผลให้การปรับปรุงแผนงานไม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ที่ระบุว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดย อรทัย วงศ์ษา (2564) พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแผนงาน เนื่องจากขาดระบบติดตามและประเมินผลที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการวางแผน นอกจากนี้ สมชาย พรหมสุวรรณ (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีการประเมินผลการดำเนินงาน แต่หากไม่มีการกำหนดกลไกการนำผลไปใช้ที่ชัดเจน จะทำให้การพัฒนาองค์กรไม่เกิดความยั่งยืน อีกทั้ง สุพัตรา อินทร์แก้ว (2566) พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปใช้ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากขาดการบูรณาการข้อมูลเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย โดย Harris & Jones (2021) พบว่า หนึ่งในปัญหาสำคัญ

ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา คือ การไม่สามารถนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Brown et al. (2022) ระบุว่า องค์การที่ขาดกระบวนการเชื่อมโยงผลการประเมินกับการวางแผน จะทำให้การพัฒนากลยุทธ์ไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิผล และ Lee (2023) ยังชี้ให้เห็นว่า การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (data-driven decision-making) จะเกิดประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแผนงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ผลการวิจัยในประเด็นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาจะมีความเข้มแข็งในด้านการประเมินและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องในการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารควรสร้างกลไกเชื่อมโยงผลการประเมินกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารเชิงกลยุทธ์เกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนอย่างแท้จริง

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการปฏิบัติตามการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ยึดตามนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง มีการรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานภายใต้กรอบเดียวกันนอกจากนี้ การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มิได้ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากร อีกทั้งในปัจจุบันองค์กรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางเพศ (gender equality) และการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี วงศ์คำ (2564) ที่พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการ

ดำเนินงานอยู่ภายใต้ระบบและนโยบายเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ณัฐพล อินทร์แก้ว (2565) ที่พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาขณะเดียวกัน ศิริพร แสงทอง (2566) ยังพบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน จะช่วยลดความแตกต่างด้านเพศในการรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ ธิชาภา นาคเสพ และสุกัญญา สุดารารัตน์ (2565) ที่พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง หรือรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้ของบุคลากรแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศอาจไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของการศึกษาครั้งนี้ แต่ปัจจัยด้านระบบการบริหาร นโยบายองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร อาจมีอิทธิพลมากกว่า ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการดำเนินงานของสถานศึกษามีระบบที่ชัดเจน มีมาตรฐานเดียวกัน และให้ความสำคัญกับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรทุกเพศมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะ และมุมมองในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละช่วงวัยมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านและโดยรวม โดยผู้บริหารที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ในขณะที่ผู้บริหารที่มีอายุ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ไม่พบความแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอายุ 30-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงในทุกด้าน อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานยาวนาน มีความเข้าใจบริบทขององค์กร และมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือขับเคลื่อนกลยุทธ์มาอย่างต่อเนื่อง จึงอาจมีมุมมองเชิงลึกและให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับที่แตกต่างจากผู้บริหารที่มีอายุน้อย ซึ่งอาจยังมีประสบการณ์จำกัด และอยู่ในช่วงของการเรียนรู้หรือปฏิบัติตามนโยบายมากกว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านช่วงวัยยังสัมพันธ์กับการเปิดรับแนวคิดใหม่ เทคโนโลยี และรูปแบบการบริหารที่

เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริหารรุ่นใหม่อาจให้ความสำคัญกับความคล่องตัว นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี ขณะที่ผู้บริหารรุ่นอาวุโสอาจเน้นความมั่นคง ความเป็นระบบ และประสบการณ์เดิมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้และการประเมินการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ชัยชนะ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารและการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความแตกต่างด้านประสบการณ์และการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิชาญ ใจดี (2565) ที่พบว่า อายุของผู้บริหารส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมและมุมมองต่อการบริหารงานของสถานศึกษาแตกต่างกันขณะเดียวกัน กมลชนก พัฒนา (2566) ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีช่วงอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อการนำเทคโนโลยีและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความแตกต่างในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน เนื่องจากความแตกต่างด้านประสบการณ์ วุฒิภาวะ และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ซึ่งสถานศึกษาควรนำผลดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย เช่น การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่น (generation learning) และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันทั้งองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และมุมมองต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร คือ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักได้รับการพัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงระบบ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ และการวางแผนในระดับลึกมากกว่า จึงสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร เข้าใจบริบทเชิงนโยบาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ได้มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน นอกจากนี้ ระดับการศึกษายังมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ งานวิจัยและนวัตกรรมทางการบริหาร ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และทัศนคติในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงมักมีโอกาสร่วมการอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ จิราภรณ์ ศรีสม (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระดับความรู้และการวิเคราะห์ที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ บุญเลิศ (2565) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในองค์กรการศึกษา ขณะเดียวกัน กาญจนา อินทร์สุข (2566) ยังพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เนื่องจากความแตกต่างด้านองค์ความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และประสบการณ์ทางวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาควรนำผลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เช่น การส่งเสริมการศึกษาต่อ การจัดอบรมเชิงลึก และการสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยกระดับความเข้าใจด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในระดับให้สอดคล้องกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มักมีโอกาสะสมองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานจริง ได้เผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ในระดับที่ลึกมากขึ้น จึงทำให้มีความเข้าใจในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและรอบด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งอาจยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัวในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ประสบการณ์ยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการรับรู้และความคิดเห็นที่ต่างกัน อีกทั้งบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงมักมีความมั่นใจในการตัดสินใจ และสามารถเชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากกว่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ แก้วคำ (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความแตกต่างด้านประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทองดี (2565) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ขณะเดียวกัน ชลธิชา อินทร์แก้ว (2566) ยังพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีระดับการรับรู้ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เนื่องจากความแตกต่างด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ความชำนาญ และความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งผู้บริหารควรนำผลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนพัฒนา เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สู่บุคลากรรุ่นใหม่ และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันทั้งองค์กร

5.2.3 อภิปรายแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์

1. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทจริง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส แทนศิริ และคณะ (2566) ที่พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาได้ตรงกับสภาพจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา พันพิพัฒน์ และคณะ (2565) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร และช่วยให้การวางแผนกลยุทธ์มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพล นุระธนะ และคณะ (2566) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาจำเป็นต้องเริ่มจากการ

วิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร สร้อยสุวรรณ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การกำหนดทิศทางและการดำเนินงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารทิศทางองค์กรไปยังครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ทำให้สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thansamud และ Chansirisira (2024) ที่พบว่า การกำหนดทิศทางองค์กร (Organizational Direction) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prakodwong และ Wangsrikoon (2024) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางองค์กรเป็นองค์ประกอบหลักที่ช่วยพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiratwattana และ Wangthanomsak (2024) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ (2567) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบท และสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

3. ด้านการกำหนดกลยุทธ์

จากผลการวิจัยพบว่า แนวการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่า

ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทขององค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาในการคัดเลือกและกำหนดกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกับการนำไปปฏิบัติ ซึ่งหากมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเป็นไปได้ จะช่วยให้การบริหารงานของสถานศึกษามีทิศทางที่แน่นอนและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ (2568) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ สุทธิจิตร และคณะ (2567) ที่พบว่า การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ มีทั้งกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์ย่อย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะเอม มีเชาว์ (2565) ที่พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์บริบทและกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน เพื่อให้แผนกลยุทธ์สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรหล่ม อุดมศรี และประวันโต สมใจ (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทั้งข้อมูล การมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในระยะยาว

4. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสามารถแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากร รวมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากร การมอบหมายงาน และการติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญที่สะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หากสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิศ อินทวงค์ และคณะ (2566) ที่พบว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของเครือข่าย และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ สุทธิจิตร และคณะ (2567) ที่พบว่า การดำเนินกลยุทธ์ในสถานศึกษายุคดิจิทัลต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพิชา เลิศกวินอนันต์ และคณะ (2568) ที่พบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT และการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 (2566) ที่พบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การบริหารทรัพยากร และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่าผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากการประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสำคัญในวงจรการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแผนกับผลการดำเนินงานจริง รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่ โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลสารสนเทศและตัวชี้วัด (KPI) ในการควบคุมคุณภาพการดำเนินงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ (2567) ที่พบว่า ด้านการควบคุมและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความแตกต่างกันตามปัจจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญนท์ ว. และคณะ (2565) ที่ได้พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยพบว่าการประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ช่วยสะท้อนประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกา นันตะเสถียร (2566) ที่พบว่า การควบคุมภายในและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้สามารถลดความผิดพลาดและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเน้นการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาแผนงานในรอบต่อไปอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นกลไก

สำคัญที่ช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่มีบางประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำและควรได้รับการพัฒนา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่พบว่า “การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสะท้อนสภาพจริงและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัยด้านการกำหนดกลยุทธ์ที่พบว่า “การกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทรัพยากร และเทคโนโลยีอย่างชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ รวมทั้งคำนึงถึงความสอดคล้องกับทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่
3. จากผลการวิจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่พบว่า “การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. จากผลการวิจัยด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่พบว่า “การนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำผลการประเมินมาใช้จริง โดยจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. จากผลการวิจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่พบว่า “การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และทิศทางของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

6. จากผลการวิจัยภาพรวมที่พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ยังมีบางประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกำหนดกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงทรัพยากรและเทคโนโลยี การจัดสรรทรัพยากร การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแผน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและแนวทางพัฒนาเชิงลึก
2. ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมยังอยู่ในระดับต่ำกว่าประเด็นอื่น
3. ควรศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างกาหนดกลยุทธ์กับการจัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนยังขาดความชัดเจนในประเด็นดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินกลยุทธ์
4. ควรศึกษากระบวนการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาในเชิงลึก เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลในวงกว้าง
6. ควรพัฒนาโมเดลหรือแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยใช้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นฐาน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

บรรณานุกรม

- กนกพล นุระณะ, และคณะ. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารบริหารการศึกษา, 17(2), 45–60.
- กนกพล นุระณะ, และคณะ. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(3), 78–92.
- กมลชนก พัฒน. (2566). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการการศึกษา, 21(3), 100–115.
- กาญจนา ศิริวงศ์. (2552). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนถิ่นวิทยา อำเภอดอน จังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา อินทร์สุข. (2566). การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์กรการศึกษา. วารสารวิชาการการศึกษา, 21(1), 45–60.
- กิตติภูมิ รัตนสุพรรณ, อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, และสุนันทา ศรีศิริ. (ม.ป.ป.). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. สืบค้นจาก <https://ejournals.swu.ac.th>
- กิตติพงษ์ สุวรรณ. (2564). ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(1), 30–45.
- กิตติพงษ์ สุวรรณ. (2564). การใช้สารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา, 15(2), 45–60.
- ขัตติยา ดั่งสาราญ. (2552). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนขนาดเล็ก (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิษฐา เนียมชุมแสง, และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราพร สุขเกษม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1), 88–102.

จิราภรณ์ ศรีวงศ์. (2565). การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้ในสถานศึกษา. วารสารวิชาการศึกษา, 17(2), 101–115.

จิราภรณ์ ศรีวงศ์. (2565). การวางแผนกลยุทธ์ในองค์กรการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(2), 60–75.

จิตรา พันพิพัฒน์, และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการเชิงกลยุทธ์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16(1), 112–126.

จิตรา พันพิพัฒน์, และคณะ. (2565). กลยุทธ์การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(1), 23–37.

ชญานิศ อินทวงค์, และคณะ. (2566). การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารวิชาการทางการศึกษา, 18(1), 77–92.

ชาญชัย สุขสม. (2564). การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(1), 45–60.

ชลธิชา อินทร์แก้ว. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษา. วารสารวิชาการการศึกษา, 21(2), 50–65.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณรงค์ นันทวรรณ. (2545). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ณรงค์ วิริยะฉันท. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.

นฤมล ชัยชนะ. (2565). การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 50–65.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญล้วน อุดมพันธุ์. (2552). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสหกรณ์การเกษตร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ประยงค์ มีใจซื่อ. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ปริญญา จันทร์ดี. (2566). การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์. วารสารวิชาการการศึกษา, 21(3), 80–95.

พิมลพรรณ ดุษิยา. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์ชนก ศรีสุข. (2564). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(2), 40–55.

พิมพ์ชนก ทองดี. (2565). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(3), 95–110.

เม่นคง สถาพรวงษา, และคณะ. (2567). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา, 19(1), 1–15.

เม่นคง สถาพรวงษา, และคณะ. (2567). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(1), 55–70.

รัตนา พูลทรัพย์. (2565). การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับประสิทธิภาพองค์กร. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(2), 70–85.

วิชาญ ใจดี. (2565). การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการพัฒนาสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 36–50.

วิชญ์ ทองดี. (2564). การกำหนดตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์สถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 16(1), 25–40.

วิทวัส แทนศิริ, และคณะ. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วารสารวิจัยและพัฒนการศึกษา, 18(2), 45–60.

ศศิธร แก้วใส. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการการศึกษา, 21(2), 75–90.

สมชาย เทพแสง. (2559). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2554). การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

สมพร เมืองแป้น. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Alenezi, M. (2023). Management information systems and strategic decision-making in education. *International Journal of Educational Management*, 37(2), 210–225.

Anderson, J. (2023). Stakeholder engagement in educational strategic planning. *Educational Management Review*, 29(1), 55–70.

Brown, T., Smith, R., & Lee, K. (2022). Strategic evaluation and continuous improvement in education. *Journal of Educational Administration*, 60(3), 300–315.

Bryson, J. M. (2021). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed.). Wiley.

Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concepts and applications*. McGraw-Hill.

- Certo, S. C., & Peter, J. P. (2004). *Strategic management: Concepts and cases* (11th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. MIT Press.
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business Review Press.
- Dale, E. (1986). *Modern management methods*. Penguin Books.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Dor-Haim, P. (2022). The experience of loneliness among school principals: Episodic loneliness versus persistent day-to-day loneliness [Manuscript]. Retrieved from ResearchGate.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Dunod.
- Garcia, L. (2023). Participative decision-making and organizational effectiveness in schools. *Education Leadership Journal*, 41(2), 150–165.
- Harris, A., & Jones, M. (2021). Leading learning organizations in education. *School Leadership & Management*, 41(1), 1–15.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Khan, A., et al. (2022). Stakeholder participation and strategic outcomes in education. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 567–582.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business Review Press.

- Lee, S. (2023). Data-driven decision-making in educational organizations. *Educational Research Review*, 38, 100450.
- Men, L. R., & Bowen, S. A. (2021). *Excellence in internal communication management*. Business Expert Press.
- Mintzberg, H. (2007). *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management* (Rev. ed.). Free Press.
- Newman, W. H., & Summer, C. E. (1979). *Management: A book of readings*. South-Western Publishing.
- Nguyen, T., et al. (2021). Information systems and strategic implementation in schools. *Education and Information Technologies*, 26(4), 4567–4585.
- OECD. (2023). *Education policy outlook 2023*. OECD Publishing.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. Addison-Wesley.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B., Jr. (2009). *Strategic management: Formulation, implementation, and control* (11th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Pitts, R. A., & Lei, D. (2000). *Strategic management: Concepts and cases*. Houghton Mifflin.
- Quinn, J. B. (1980). *Strategies for change: Logical incrementalism*. Irwin.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th ed.). Prentice Hall.
- Roosevelt, F. D. (2000). *FDR: His personal letters* (E. Roosevelt, Ed.). Random House. (Original work published 1941)
- Santos, V., & Ferreira, J. (2022). Resource allocation and strategy implementation in education. *European Journal of Education*, 57(3), 412–428.
- Schermerhorn, J. R., Jr. (2002). *Management* (7th ed.). John Wiley & Sons.

- Smith, W., & Lewis, M. (2022). Strategic alignment in organizations. *Academy of Management Review*, 47(1), 123–145.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2001). *Strategic management* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Free Press.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2006). *Strategic management and business policy* (10th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability* (15th ed.). Pearson.
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ชนิษฐา เนียมชุมแสง, & สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 5(2), 1–20.
- บัญชา พัฒนมนังคกิจ. (2563). การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *ครูสภาวิทยากร*, 1(2), 41.
- ปาริชาติ คำป้อม. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 1. *บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(89), 74.
- พลกฤษณ์ ก้วสิทธิ์. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการธรรมศาสตร์*, 20(3), 109–120.
- พงษ์มนัส ดือด. (2563). ทางเลือกทางการศึกษาภายใต้สภาวะปกติใหม่: บ้านเรียน. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 7(11), 385–393.

สกุณตลา รัตนไพบูลย์วัฒนา. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สุปรียา ชินพะวอ. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สุชาดา พงศ์กิตติวิบูลย์. (2563). การรับรู้โอกาสเกิดภาวะวิกฤติ ระดับการทำลายและกลยุทธ์การ
สื่อสารในภาวะวิกฤติ. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(2), 147-157.

สุพรรณิการ์ พงศ์ผาสุก. (2562). ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้าง
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูผู้เรียน โรงเรียนวัดสีก (จันทร์ศิริจำเริญประชาสรรค์).
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(3), 62-63.

วิรัช บุญรักษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(83), 72.

วรวรรษ เทียมสุวรรณ. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิกในอัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ สู่ประชาคมอาเซียน. วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม, 12(2), 94-116.

เสวกพันธ์ พูฟ้า. (2563). ห้องเรียนพลศึกษากับวิถีใหม่ภายใต้การปฏิบัติของโควิด-19. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(3), 351-357.

นภัสภรณ์ มูลสิน. (2562). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 243-254.

2.2 ภาษาอังกฤษ

Albert, G. D. (2005). Teachers, parents, and student perception of effective school
characteristics of two Texas urban exemplary open-enrollment charter
schools. Dissertation Abstracts International, 135.

Baldwin, M. D. (1994). Implementation of strategic planning in a public school setting: A case study (Doctoral dissertation).

Blanco-Encomienda, J. F. (2013). Strategic management as key to improve the quality of education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 270–274.
<https://doi.org/>

De Stefano, M. (2020). School effectiveness: The role of the principal in leading public secondary school in Santa Fe Province. Retrieved December 15, 2020, from

<http://digitalcommons.libraries.columbia.edu/dissertations/AA13091243>

Gopalaier, M. (2008). Current views of the characteristics of school effectiveness in the context of national secondary schools from the perceptions of principals, heads of department, and teachers in Kuala Lumpur, Malaysia. University of Leicester. [ไม่มี DOI]

Greenb, G. T. (2019, November). Making strategy “real”: Using reality television for innovating teaching approaches. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 103–104. <https://doi.org>

Harray, N. (2020). The challenge of strategic management and strategic leadership in the case of three New Zealand secondary schools. Retrieved October 22, 2020,

Johnson, D. L. (2004). Significant factors influencing an effective school counseling program (Doctoral dissertation, Walden University).

Liu, S. (2015). School effectiveness research in China. Retrieved December 15, 2020, from

- Mjaku, G. (2020). Strategic management and strategic leadership. International Journal of Scientific and Research Publications, 10(8), 914–917. [https://doi.org/\[ไม่มี DOI\]](https://doi.org/[ไม่มี DOI])
- Mohd Yaakob, M. F. (2019). Strategic management and strategic planning in school: Is IT worth for teachers. Academy of Strategic Management Journal, 18(3), 1–6. <https://doi.org/>
- Moldovan, L. (2012). Integration of strategic management and quality assurance in the Romanian higher education. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58, 1458–1460. <https://doi.org/>
- Price, M. J. (2000). Strategic planning and the link to implementation in selected Illinois school districts.
- Reid, L. (2015). The relationship between strategic management and presidential leadership in selected Colorado State. Nova Southeastern University.
- Schilling, M. A. (2017). Strategic management of technological innovation (5th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Teran, R. (1997). A case study of strategic planning in a large urban school district.
- Vargas, H. J. (2021). Strategic management in basic education institutions in Mexico. Retrieved March 16, 2021, from



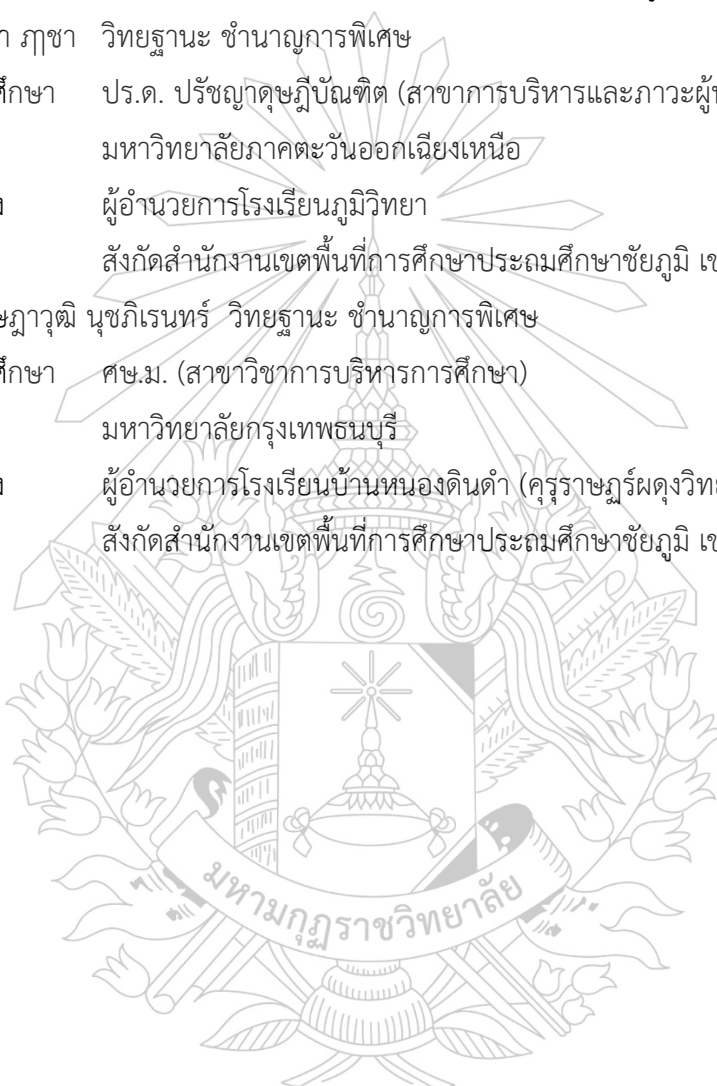
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.ธรรมบุญ วิชาหา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ค.ด. ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนภูเขียว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ
2. ดร.ชุติมา ภาขา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ปร.ด. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนภูมิวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
3. นายกฤษฎาวุฒิ นุชภิเรนทร์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองดินดำ (คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์)
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



วันที่ 30
 วันที่ 6, 15
 15 30


 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๕๐๐๐๑
 โทร. ๐-๔๒๖๓-๐๕๐๕

ที่ อ. ๕๕๐๔/๖๑๐๐๕๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวัด (IOC)

เจริญพร ดร.ธรรมบุญ วิชาหา ผู้อำนวยการโรงเรียนภูเขียว

ด้วย นายวีระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูเขียว
 ด้วย ส. มณฑลภูเขียว
 ๑๐๐๓๖ ๐๗/๑๐๕๐๗
 ๑๐๗ ๑๐๗ ๑๐๗ ๑๐๗
 ๑๐๗ ๑๐๗ ๑๐๗ ๑๐๗

จึงเรียนมาเพื่อ

ผู้ประสาน
 บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
 นายวีระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๕๕๖๓๐๕๐


 พระสกลวิชิตเมธี, ดร.
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ในการพิจารณาการขอพิจารณา
 เห็นว่า...
 ๖ ๕๕ ๖๙

โรงเรียนภูมิวิทยา
 วันที่ 7 / ๕ / ๒๕๖๘
 วันที่ 5 / ๕ / ๒๕๖๘
 เวลา 13.00 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
 โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ ยว ๗๕๑๘/ว๑๐๐๘๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ชุติมา ฤๅชา ผู้อำนวยการโรงเรียนภูมิวิทยา

ด้วย นายวีระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

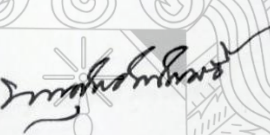
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูมิวิทยา
 ส่งเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อโปรดทราบ

☐ วิชาการ ☒ บุคคล ☐ ขอบประมาณ ☐ ทั่วไป

ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

๕ ม.ค. ๖๙



(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

เรียนผอ.๕๑.
 ผอ.กรมการศึกษานอกโรงเรียน
 ๕ ม.ค. ๖๙

-ทราบ
 ๕.๑.๖๘

ผู้ประสาน
 บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๔๑๑๖
 นายวีระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๔๕-๔๕๗๓๐๔๐

โรงเรียนบ้านหนองดินดำ (คุรุราษฎร์ผดุงวิทย)

เลขที่รับ 104

วันที่ 4 ธ.ค. 68

เวลา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐

โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๔๓๘/ว๑๐๐๘๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

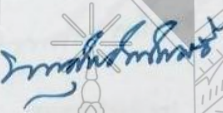
เจริญพร นายกฤษฏาวิฑู นุชภิเรนทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองดินดำ (คุรุราษฎร์ผดุงวิทย)

ด้วย นายวีระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โททาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร



(พระสุทธิวิธินเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสานงาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวีระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๕๓๓๐๔๐

๔ ธ.ค. ๖๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายนิพัทธ์ อาจมิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชัยภูมิ

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพธิ์พาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายวิระพล พูลกลาง ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดความเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

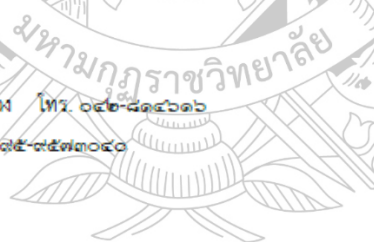
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๕๗๓๐๔๐



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายจิระพงษ์ บุญเสนา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหนองบัวแดง

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.
จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
โปรดอนุญาตให้ นายวิระพล พูลกลาง ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อ
ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษารว้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวรวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๓๕๖๑๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๕๗๓๐๕๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๗๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๗-๐๔๓๔

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตระงับทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นางสมปอง สารักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดชุมแสง

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพทาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิระพล พูลกลาง ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาล้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธธีรวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๕๗๓๐๔๐



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอภิชาติ ขาชุม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โพธิ์พาล เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์
ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่าน
สะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิริเมธี, คร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๘๖๑๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๔๔-๔๕๗๓๐๕๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายโกละเม็ค วรณพิมพ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชีระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๓๔๖๓๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๕๗๓๐๔๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายพนตล ดลบัณเฑาะว์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๑๖๑๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๔๕-๔๕๗๓๐๔๐

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสมบุรณ์ ทองสิทธิ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒

ด้วย นายวิระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์
ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่าน
สะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระศุภวิชิตเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๕๕๖๑๖

นายวิระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๕๔-๔๕๗๓๐๕๐

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๐๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๑๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร คร.ชุตินา ฤ็ชา ผู้อำนวยการโรงเรียนภูมิวิทยา

ด้วย นายวีระพล พูลกลาง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โศภิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อการวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวันเวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๓๖๖๒๖

นายวีระพล พูลกลาง ผู้วิจัย โทร. ๐๙๕-๙๕๗๓๐๔๐



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่ 1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30-45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☒ สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ผู้บริหาร ☒ ครูผู้สอน

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งตามข้อ 4 ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความคิดเห็น
5	ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
4	ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
3	ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
2	ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1	ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหาร เชิงกลยุทธ์	ระดับการประเมิน				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ((Strategy formulation)						
1 .	โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
2.	โรงเรียนมีการสำรวจโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก					
3.	โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์					
4.	โรงเรียนมีการจัดประชุม PLC เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม					
5.	โรงเรียนวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ					
ด้านที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)						
6.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวที่ชัดเจนและครอบคลุม					
7.	โรงเรียนมีการสร้างกลยุทธ์ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อใช้ในการตัดสินใจ					
8.	โรงเรียนมีการเลือกกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงที่จะดำเนินการในแต่ละด้าน					
9.	โรงเรียนมีการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร					
10.	โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด1					

ข้อ ที่	การบริหาร เชิงกลยุทธ์	ระดับการประเมิน				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)						
11.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์รายปี กลยุทธ์ตามแผน และนโยบายปัจจุบัน เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์					
12.	โรงเรียนมีการกระตุ้นแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามกลยุทธ์					
13.	โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์					
14.	โรงเรียนมีการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโอกาสทางการแข่งขัน					
15.	โรงเรียนมีการจัดเตรียมงบประมาณและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน					
ด้านที่ 4 การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation)						
16.	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริง					
17.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่					
18.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
19.	โรงเรียนมีระบบประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม					
20.	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินเพื่อพัฒนากลยุทธ์					





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอบถามระดับความคิดเห็นในการทำวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อใช้ในการศึกษาสารนิพนธ์ ของ นายวีระพล พูลกลาง รหัสนักศึกษา 6720840432031 คณะศึกษาศาสตร์ สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขต ศรีล้านช้าง

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ กรุณาพิจารณาประเมินให้คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างข้อความในแบบสอบถามกับแนวคิดที่วัดแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม และสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี

ลงชื่อผู้วิจัยหลัก

(นายวีระพล พูลกลาง)

หน่วยงาน/ที่อยู่ โรงเรียนภูเขียว

โทรศัพท์ 0959573040 Email weeraponphunkang@gmail.com

วันที่ เดือน พ. ศ.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่ 1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30-45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ผู้บริหาร ☐ ครูผู้สอน

ข้อที่ 5 ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งตามข้อ 4 ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความคิดเห็น
5	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
3	มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
2	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
1	มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหาร เชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					แปล ผล
		1	2	3	รวม	IOC	
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (Strategy formulation)							
1 .	โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2.	โรงเรียนมีการสำรวจโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3.	โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4.	โรงเรียนมีการจัดประชุม PLC เพื่อระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง นักเรียนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5.	โรงเรียนวิเคราะห์ทางเลือก ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ มีระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)							
6.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวที่ชัดเจนและครอบคลุม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7.	โรงเรียนมีการสร้างกลยุทธ์ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8.	โรงเรียนมีการเลือกกลยุทธ์เฉพาะเจาะจงที่จะดำเนินการในแต่ละด้าน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9.	โรงเรียนมีการคัดเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10.	โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ชัดเจนในช่วงเวลาที่กำหนด1	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหาร เชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					แปล ผล
		1	2	3	รวม	IOC	
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (Strategy formulation)							
ด้านที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)							
11.	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์รายปี กลยุทธ์ตามแผน และนโยบายปัจจุบัน เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12.	โรงเรียนมีการกระตุ้นแรงจูงใจและเสริมแรงให้บุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
13.	โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14.	โรงเรียนมีการสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโอกาสทางการแข่งขัน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15.	โรงเรียนมีการจัดเตรียมงบประมาณและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation)							
16.	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินกลยุทธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19.	โรงเรียนมีระบบประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหาร เชิงกลยุทธ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					แปล ผล
		1	2	3	รวม	IOC	
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน (Strategy formulation)							
20.	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินเพื่อพัฒนากลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Strategy Direction)							
21.	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
22.	โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงพันธกิจของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
23.	โรงเรียนให้ครู บุคลากร และตัวแทนชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
24.	โรงเรียนมีวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรทุกคนรับทราบ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
25.	โรงเรียนมีการสื่อสารเป้าประสงค์ให้ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะในการบริหารเชิงกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายวีระพล พูลกลาง

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล

Frequency Table

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	152	46.8	46.8	46.8
	หญิง	173	53.2	53.2	100.0
	Total	325	100.0	100.0	

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	30	9.2	9.2	9.2
	30-45 ปี	227	69.8	69.8	79.1
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68	20.9	20.9	100.0
	Total	325	100.0	100.0	

Frequency Table

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล

Frequency Table

วุฒิการศึกษา		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	216	66.5	66.5	66.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	33.5	33.5	100.0
	Total	325	100.0	100.0	

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล

Frequency Table

ประสบการณ์ในการทำงาน		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	31	9.5	9.5	9.5
	10 ปีขึ้นไป	294	90.5	90.5	100.0
	Total	325	100.0	100.0	

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล
ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
โดยรวมและรายด้าน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านที่ 1	325	1.00	5.00	4.1138	.74831
ด้านที่ 2	325	2.00	5.00	4.1538	.72331
ด้านที่ 3	325	2.00	5.00	4.1742	.74937
ด้านที่ 4	325	2.00	5.00	4.1822	.74456
ด้านที่ 5	325	2.00	5.00	4.1889	.75629
ด้านรวม 1-5	325	2.00	5.00	4.1626	.70021
Valid N (listwise)	325				

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4 ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
ด้านที่ 1	ชาย	152	4.1118	.71492	.05799
	หญิง	173	4.1156	.77852	.05919
ด้านที่ 2	ชาย	152	4.1447	.70314	.05703
	หญิง	173	4.1618	.74251	.05645
ด้านที่ 3	ชาย	152	4.1842	.76254	.06185
	หญิง	173	4.1653	.73970	.05624
ด้านที่ 4	ชาย	152	4.1737	.75210	.06100
	หญิง	173	4.1896	.73998	.05626
ด้านที่ 5	ชาย	152	4.1355	.78853	.06396
	หญิง	173	4.2358	.72584	.05518
ด้านรวม 1-5	ชาย	152	4.1500	.69536	.05640
	หญิง	173	4.1736	.70627	.05370

ตารางวิเคราะห์ผล บท 4 ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means								
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
ด้านที่ 1	Equal variances assumed	1.090	.297	-.045	323	.964	-.00376	.08332	-.16768	.16015		
	Equal variances not assumed			-.045	322.359	.964	-.00376	.08286	-.16678	.15925		
ด้านที่ 2	Equal variances assumed	.755	.386	-.213	323	.832	-.01711	.08053	-.17554	.14132		

	Equal variances not assumed			-.213	321.1 74	.831	-.01711	.08025	-.17499	.14076
ด้านที่ 3	Equal variances assumed	.113	.737	.226	323	.821	.01889	.08343	-.14524	.18303
	Equal variances not assumed			.226	314.9 20	.821	.01889	.08360	-.14558	.18337
ด้านที่ 4	Equal variances assumed	.063	.802	-.192	323	.848	-.01591	.08290	-.17900	.14718
	Equal variances not assumed			-.192	316.2 49	.848	-.01591	.08299	-.17918	.14736
ด้านที่ 5	Equal variances assumed	1.178	.279	-1.194	323	.233	-.10031	.08402	-.26561	.06499
	Equal variances not assumed			-1.187	309.1 15	.236	-.10031	.08447	-.26653	.06591

ด้านรวม 1-5	Equal variances	.175	.676	-.303	323	.762	-.02364	.07795	-.17700	.12972
	assumed									
	Equal variances not assumed			-.304	318.8 31	.762	-.02364	.07787	-.17685	.12957



ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

Homogeneous Subsets

ด้านที่ 1

Scheffe^{a,b}

Subset for alpha = 0.05			
อายุ	N	1	2
ต่ำกว่า 30 ปี	30	3.4000	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68		4.1294
30-45 ปี	227		4.2035
Sig.		1.000	.857

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57.203.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

ด้านที่ 2

Scheffe^{a,b}

Subset for alpha = 0.05			
อายุ	N	1	2
ต่ำกว่า 30 ปี	30	3.3733	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68		4.1176
30-45 ปี	227		4.2678
Sig.		1.000	.497

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57.203.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

ด้านที่ 3

Scheffe^{a,b}

อายุ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
ต่ำกว่า 30 ปี	30	3.4400	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68		4.1206
30-45 ปี	227		4.2872
Sig.		1.000	.457

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57.203.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

ด้านที่ 4

Scheffe^{a,b}

Subset for alpha = 0.05			
อายุ	N	1	2
ต่ำกว่า 30 ปี	30	3.5933	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68		4.0971
30-45 ปี	227		4.2855
Sig.		1.000	.375

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57.203.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

ด้านที่ 5

Scheffe^{a,b}

Subset for alpha = 0.05			
อายุ	N	1	2
ต่ำกว่า 30 ปี	30	3.5600	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68		4.1088
30-45 ปี	227		4.2960
Sig.		1.000	.389

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57.203.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ
ด้านรวม 1-5

Scheffe^{a,b}

Subset for alpha = 0.05			
อายุ	N	1	2
ต่ำกว่า 30 ปี	30	3.4733	
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	68		4.1147
30-45 ปี	227		4.2680
Sig.		1.000	.467

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 57.203.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามอายุ

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านที่ 1	Between Groups	17.129	2	8.565	16.785	.000
	Within Groups	164.298	322	.510		
	Total	181.428	324			
ด้านที่ 2	Between Groups	21.315	2	10.657	23.157	.000
	Within Groups	148.193	322	.460		
	Total	169.508	324			
ด้านที่ 3	Between Groups	19.267	2	9.633	19.068	.000
	Within Groups	162.676	322	.505		
	Total	181.943	324			
ด้านที่ 4	Between Groups	13.316	2	6.658	12.892	.000
	Within Groups	166.300	322	.516		

	Total	179.616	324			
ด้านที่ 5	Between Groups	14.907	2	7.453	14.084	.000
	Within Groups	170.413	322	.529		
	Total	185.320	324			
ด้านรวม 1-5	Between Groups	16.931	2	8.466	19.207	.000
	Within Groups	141.923	322	.441		
	Total	158.854	324			



ตารางวิเคราะห์ผล บทที่ 4

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต จำแนกตามอายุโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ (Scheffe)

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
	(I) อายุ	(J) อายุ	(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
ด้านที่ 1	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	-.80352*	.13877	.000	-1.1448	-.4623
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	-.72941*	.15656	.000	-1.1144	-.3444
	30-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.80352*	.13877	.000	.4623	1.1448
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	.07411	.09875	.755	-.1687	.3170
		ต่ำกว่า 30 ปี	.72941*	.15656	.000	.3444	1.1144

	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	30-45 ปี	-.07411	.09875	.755	-.3170	.1687
ด้านที่ 2	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	-.89451*	.13179	.000	-1.2186	-.5704
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	-.74431*	.14869	.000	-1.1100	-.3787
	30-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.89451*	.13179	.000	.5704	1.2186
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	.15019	.09378	.279	-.0804	.3808
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.74431*	.14869	.000	.3787	1.1100
		30-45 ปี	-.15019	.09378	.279	-.3808	.0804
ด้านที่ 3	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	-.84722*	.13808	.000	-1.1868	-.5077
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	-.68059*	.15579	.000	-1.0637	-.2975
	30-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.84722*	.13808	.000	.5077	1.1868

ด้านที่ 4	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	.16664	.09826	.239	-.0750	.4083
		ไป					
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไปต่ำกว่า 30 ปี	มากกว่า 45 ปีขึ้นไปต่ำกว่า 30 ปี	.68059*	.15579	.000	.2975	1.0637
		ไป					
	30-45 ปี	30-45 ปี	-.16664	.09826	.239	-.4083	.0750
		ไป					
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	-.69213*	.13961	.000	-1.0355	-.3488
		ไป					
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	-.50373*	.15751	.007	-.8911	-.1164
		ไป					
ด้านที่ 5	30-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.69213*	.13961	.000	.3488	1.0355
		ไป					
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	.18840	.09935	.167	-.0559	.4327
		ไป					
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไปต่ำกว่า 30 ปี	มากกว่า 45 ปีขึ้นไปต่ำกว่า 30 ปี	.50373*	.15751	.007	.1164	.8911
		ไป					
	30-45 ปี	30-45 ปี	-.18840	.09935	.167	-.4327	.0559
		ไป					
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	-.73604*	.14132	.000	-1.0836	-.3885
		ไป					
ด้านที่ 5	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	-.54882*	.15945	.003	-.9409	-.1567
		ไป					

ด้านรวม 1-5	30-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.73604*	.14132	.000	.3885	1.0836
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	.18721	.10057	.178	-.0601	.4345
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.54882*	.15945	.003	.1567	.9409
		30-45 ปี	-.18721	.10057	.178	-.4345	.0601
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	-.79468*	.12897	.000	-1.1118	-.4775
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	-.64137*	.14551	.000	-.9992	-.2835
	30-45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.79468*	.12897	.000	.4775	1.1118
		มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	.15331	.09178	.249	-.0724	.3790
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.64137*	.14551	.000	.2835	.9992
		30-45 ปี	-.15331	.09178	.249	-.3790	.0724

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตารางวิเคราะห์ผลบทที่ 4

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

T-Test Group Statistics

	วุฒิการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านที่ 1	ปริญญาตรี	216	4.1426	.76775	.05224
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	4.0569	.70820	.06783
ด้านที่ 2	ปริญญาตรี	216	4.2343	.71848	.04889
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	3.9945	.70944	.06795
ด้านที่ 3	ปริญญาตรี	216	4.2583	.72748	.04950
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	4.0073	.76736	.07350
ด้านที่ 4	ปริญญาตรี	216	4.2713	.72811	.04954
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	4.0055	.74856	.07170
ด้านที่ 5	ปริญญาตรี	216	4.2648	.73924	.05030
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	4.0385	.77051	.07380
ด้านรวม 1-5	ปริญญาตรี	216	4.2343	.69469	.04727
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	4.0206	.69247	.06633

ตารางวิเคราะห์ผลบทที่ 4

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

Independent Samples Test

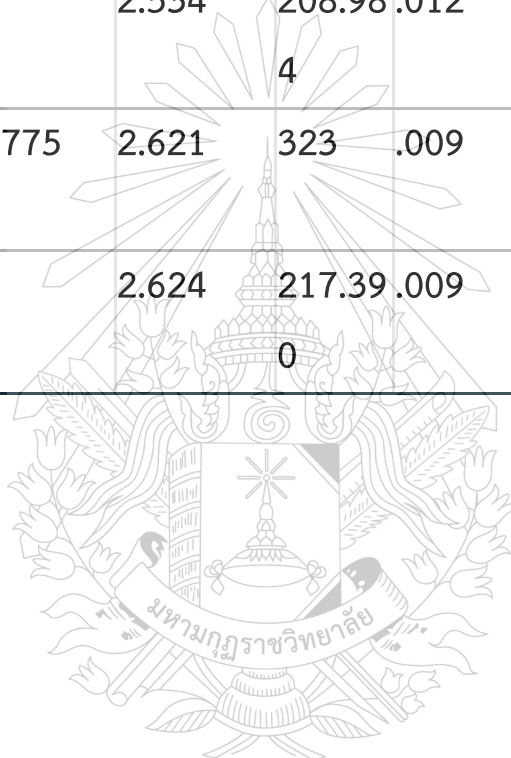
Levene's Test for
Equality of
Variances

t-test for Equality of Means

						Mean	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Difference	Difference	Lower	Upper
ด้านที่ 1	Equal variances assumed	1.840	.176	.975	323	.08571	.08793	-.08727	.25869
	Unequal variances								

	Equal variances not assumed			1.001	232.93	.318	.08571	.08562	-.08297	.25439
				1						
ด้านที่ 2	Equal variances assumed	.973	.325	2.852	323	.005	.23976	.08406	.07439	.40514
	Equal variances not assumed			2.864	219.22	.005	.23976	.08371	.07478	.40474
				8						
ด้านที่ 3	Equal variances assumed	.051	.822	2.883	323	.004	.25099	.08707	.07970	.42228
	Equal variances not assumed			2.832	206.81	.005	.25099	.08861	.07629	.42569
				3						
ด้านที่ 4	Equal variances assumed	.042	.838	3.078	323	.002	.26579	.08636	.09590	.43568
	Equal variances not assumed			3.050	211.52	.003	.26579	.08715	.09400	.43759
				5						

ด้านที่ 5	Equal variances assumed	.043	.835	2.569	323	.011	.22628	.08810	.05296	.39960
	Equal variances not assumed			2.534	208.984	.012	.22628	.08931	.05021	.40235
ด้านรวม 1-5	Equal variances assumed	.082	.775	2.621	323	.009	.21371	.08153	.05331	.37411
	Equal variances not assumed			2.624	217.390	.009	.21371	.08145	.05318	.37423



ตารางวิเคราะห์ผลบทที่ 4

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

Group Statistics

	ประสบการณ์ในการ ทำงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านที่ 1	ต่ำกว่า 10 ปี	31	3.7806	.77693	.13954
	มากกว่า 10 ปี	294	4.1490	.73785	.04303
ด้านที่ 2	ต่ำกว่า 10 ปี	31	3.7613	.81718	.14677
	มากกว่า 10 ปี	294	4.1952	.70152	.04091
ด้านที่ 3	ต่ำกว่า 10 ปี	31	3.8323	.77991	.14008
	มากกว่า 10 ปี	294	4.2102	.73825	.04306
ด้านที่ 4	ต่ำกว่า 10 ปี	31	3.9097	.80472	.14453
	มากกว่า 10 ปี	294	4.2109	.73351	.04278
ด้านที่ 5	ต่ำกว่า 10 ปี	31	3.9419	.77836	.13980
	มากกว่า 10 ปี	294	4.2150	.75055	.04377
ด้านรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	31	3.8452	.74952	.13462
1-5	มากกว่า 10 ปี	294	4.1961	.68765	.04010

ตารางวิเคราะห์ผลบทที่ 4

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ด้านที่ 1	Equal variances assumed	.237	.627	-2.630	323	.009	-.36833	.14003	-.64383	-.09284
	Equal variances not assumed			-2.522	35.944	.016	-.36833	.14602	-.66450	-.07217

ด้านที่ 2	Equal variances assumed	1.018	.314	-3.223	323	.001	-.43395	.13465	-.69885	-.16905
	Equal variances not assumed			-2.848	34.822	.007	-.43395	.15237	-.74332	-.12457
ด้านที่ 3	Equal variances assumed	.042	.837	-2.697	323	.007	-.37795	.14016	-.65368	-.10221
	Equal variances not assumed			-2.579	35.904	.014	-.37795	.14654	-.67518	-.08071
ด้านที่ 4	Equal variances assumed	.151	.698	-2.154	323	.032	-.30121	.13982	-.57627	-.02614
	Equal variances not assumed			-1.998	35.459	.053	-.30121	.15073	-.60706	.00465
ด้านที่ 5	Equal variances assumed	.086	.769	-1.920	323	.056	-.27303	.14223	-.55284	.00678

	Equal variances not assumed			-1.864	36.135	.070	-.27303	.14649	-.57009	.02403
ด้านรวม 1-5	Equal variances assumed	.279	.598	-2.679	323	.008	-.35089	.13098	-.60858	-.09321
	Equal variances not assumed			-2.498	35.533	.017	-.35089	.14047	-.63590	-.06589





ภาคผนวก ซ
รูปแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



สัมภาษณ์ บุคคลที่ 1, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569



สัมภาษณ์ บุคคลที่ 2, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569



สัมภาษณ์ บุคคลที่ 3, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569



สัมภาษณ์ บุคคลที่ 4, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569



สัมภาษณ์ บุคคลที่ 5, เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นายวีระพล พูลกลาง
วัน เดือน ปี เกิด	15 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	ตำบลกุดชุมแสง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาคานหักประชานุสรณ์ อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ พ.ศ. 2554 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แผนการเรียน เรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ พ.ศ. 2560 : สำเร็จการศึกษาหลักสูตรคณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขา วิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร 16/11 หมู่บ้านชุมชนพัฒนา ถนน นองบัวแดง-เกษตรสมบูรณ์ ตำบลกุดชุมแสง อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ
ที่อยู่ปัจจุบัน	
ผลงานตีพิมพ์	
รางวัลที่ได้รับ	