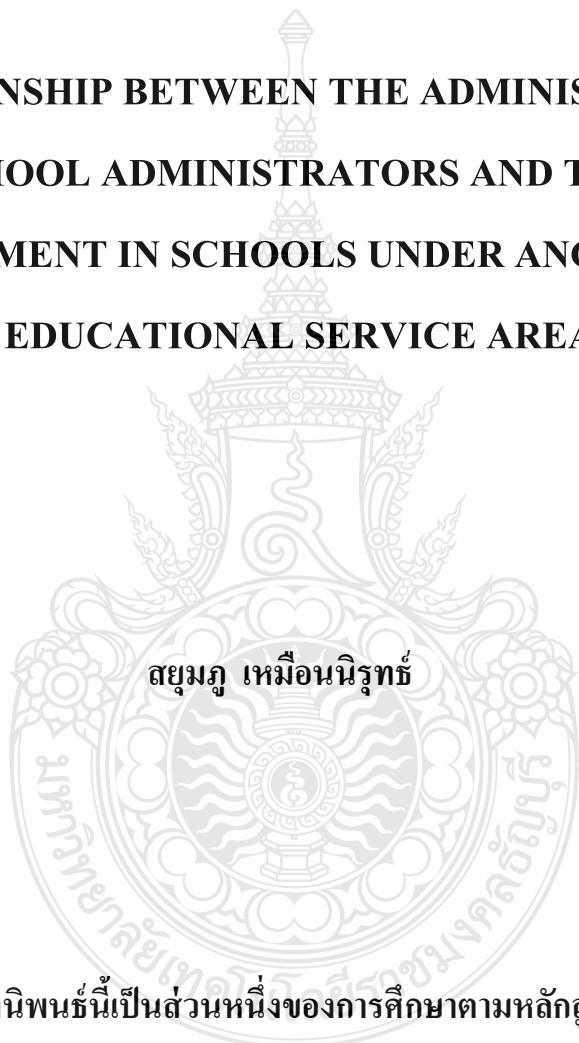


ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ADMINISTRATION OF
SMALL-SIZE SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE STRATEGIC
MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER ANGTHONG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

นายสมณภูมิ เหมือนนรินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง

The Relationship between the Administration of small-Size School
Administrators and the Strategic Management in Schools under
Angthong Primary Educational Service Area office

ชื่อ - นามสกุล

นายสุขุมภู เหมือนนิรุทธ์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา


อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ปร.ค.

ปีการศึกษา


2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รุ่งรองรัตน์, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
ชื่อ - นามสกุล	นายสุขุมภู เหมือนนิรุทธ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 2) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 96 คน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ สถานศึกษาขนาดเล็ก

Thesis Title	The Relationship between the Administration of Small-Size School Administrators and the Strategic Management in Schools under Angthong Primary Educational Service Area Office
Name – Surname	Mr. Sayumpooh Mueannirut
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Mr. Chaianan Mankong, Ed.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the administration of small-size school administrators under Angthong Primary Educational Service Area Office, 2) to study the strategic management in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office, and 3) to study the relationship between the administration of small-size school administrators and the strategic management in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office.

The population used in this study was 96 small-size school administrators under Angthong Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this research were as follows: 1) the administration of small-size schools administrators under Angthong Primary Educational Service Area Office was at a high level for overall aspects, 2) the strategic management in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office was at a high level for overall aspects, and 3) the relationship between the administration of small-size school administrators and the strategic management in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office was overall positive with a statistical significance at the level of .01.

Keywords: administration, strategic management, small-size school

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ที่ได้ให้ความกรุณาเสียสละเวลาเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ รวมทั้งได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำผลไปใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว น้องสาว เพื่อนที่แสนดี คณะครูอาจารย์ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาใช้ในการวิจัย คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกด้าน และนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 7 ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง หากการวิจัยครั้งนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

สุขุมภู เหมือนนिरุทธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 การบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	20
2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	19
2.3 การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	40
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง.....	48
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
3.1 ประชากร.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.....	66
4.3 การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง.....	71
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ่างทอง.....	78
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	81
5.2 อภิปรายผล.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	94
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	96
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม	66
ตารางที่ 4.3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารงานวิชาการ	67
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารงบประมาณ	68
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารงานบุคคล	69
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารงานทั่วไป	70
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถาน ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม	71
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง	72
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต.....	75
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ.....	76
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ การกำหนดวิสัยทัศน์.....	76
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม.....	78



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 17
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

โรงเรียนขนาดเล็กในความหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา โดยในปีการศึกษา 2551 มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึง 13,915 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 31,758 โรงเรียน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.81

การเพิ่มของประชากรมีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นในทุกๆ ปี อันเป็นผลมาจาก ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาอัตราการเกิดของประชากรลดลง ส่งผลให้จำนวนประชากรในวัย ประถมศึกษา (อายุ 6 – 12 ปี) ลดลงตามไปด้วย และระหว่างปี 2545 – 2549 พบว่ามีจำนวนประชากร ลดลงจาก 5,792,636 คน เป็น 5,505,594 คน หรือลดลงถึง 287,042 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ใน ระยะเวลาเพียง 5 ปี ประกอบกับอัตราการย้ายถิ่นของประชากรจากชนบทเข้าสู่ตัวเมือง ตลอดจน คำนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานไปเข้าเรียนใน โรงเรียนที่มีชื่อเสียง หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ ในตัวเมืองโดยมีความเชื่อว่าด้วยสภาพของโรงเรียนในตัวเมืองที่มีความพร้อม จะทำให้บุตรหลาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงทำให้จำนวนนักเรียนของโรงเรียนประจำท้องถิ่นลดลงและกลายเป็น โรงเรียนขนาดเล็กในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น.1-5) พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากขาดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ การศึกษาค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนปัญหาทางด้านการลงทุนทาง การศึกษา พบว่า การลงทุนทางการศึกษากับผลตอบแทนที่โรงเรียนขนาดเล็กได้รับไม่คุ้มค่าเมื่อ เปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กขาดปัจจัยด้าน ต่างๆมาก ถ้าหากโรงเรียนเหล่านี้มีทั้งความพร้อมทางด้านบุคลากร งบประมาณ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาส่งเสริมและสนับสนุนในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด การลงทุนจะต้องสูงมากไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้มีปัญหที่สำคัญหลายประการคือ 1) งบประมาณไม่พอเพียง สำหรับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพราะโรงเรียนจะได้งบประมาณตามจำนวนหัวของนักเรียน เมื่อ จำนวนนักเรียนน้อยงบประมาณที่ได้รับก็น้อยตามไปด้วย ทำให้มีปัญหาด้านแคลนทั้งครุภัณฑ์และ

อุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น โดยเฉพาะการขาดแคลนหนังสือเรียนและสมุดแบบฝึกหัด 2) จำนวนครูไม่ครบชั้น และไม่ครบสาระวิชาตามหลักสูตร ปัจจุบันครูระดับประถมศึกษาทั้งระบบก็อยู่ในสภาวะขาดแคลนอยู่แล้ว ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงได้รับอัตราครูตามสัดส่วนของนักเรียนเท่านั้น โดยมีได้คำนึงถึงจำนวนชั้นและจำนวนสาระวิชาที่มีในหลักสูตรแต่อย่างใด ปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีครูไม่ครบชั้นทำให้ครูดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง และการมีครูไม่ครบสาระวิชาทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่มีความเชี่ยวชาญ 3) ขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นคอมพิวเตอร์เป็นต้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขาดแคลนงบประมาณและขาดแคลนครูที่มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว และโรงเรียนบางส่วนอยู่ในถิ่นทุรกันดารที่ไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง 4) ผู้ปกครองเด็กขาดความเอาใจใส่ลูกหลานของตน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กบางส่วนถูกพ่อแม่ทิ้งให้อยู่กับปู่ย่าหรือกับตายายเพื่อไปทำงานในเมือง เด็กเหล่านี้จึงขาดการดูแลอย่างใกล้ชิดทั้งจากครอบครัวและจากครู ปัญหาดังกล่าวทั้งหมดทำให้เด็กที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกลายเป็นเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาไปโดยปริยาย และเมื่อเติบโตขึ้นมาก็กลายเป็นกำลังคนที่ไม่มีความรู้ของชาติหรือเป็นได้เพียงแรงงานไร้ฝีมือเท่านั้น (สมบัติ ชำรงชัญญวงศ์, 2557)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นจุดร่วมขององค์ความรู้และศาสตร์ต่างๆ ของการบริหารจัดการกับการบูรณาการแหล่งข้อมูลข่าวสาร เพื่อกำหนดขึ้นเป็นนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติโดยการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ซึ่งจะประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) เป็นระบบการบริหารที่มีธรรมาภิบาลนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ ด้วยการบริหารที่ดีและการประสบความสำเร็จในอนาคตอย่างยั่งยืนได้ จะต้องประกอบด้วยองค์ความรู้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะการปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารการศึกษา จะต้องพัฒนาทักษะการบริหารจัดการให้มีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีระบบและคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ธีรยุทธ วัฒนาโชค, 2552, น.42)

การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้น ถ้าผู้บริหารขาดทักษะในการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารในระดับองค์กรต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ที่มีรูปแบบ ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา จะต้องศึกษาในเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร

จัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการได้ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารหรือการจัดการ (Managerial skills) ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) ทักษะด้านการประสมแนวความคิด (Conceptual skills) นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Goal) ของสถานศึกษา เป็นแนวดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนที่เป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ ตามเจตนารมณ์การกระจายอำนาจทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.24)

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าในบริบทโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหางานด้านการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นที่มาของการทำวิจัย การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย

1.4.1.1 การบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล
- 4) การบริหารงานทั่วไป

1.4.1.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ศึกษาจากแนวคิดของดูบริน (DuBrim,2007) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง
- 2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้
- 3) มีความคาดหวังและการสร้าง โอกาสสำหรับอนาคต
- 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา
- 5) ด้านการกำหนดควิสัยทัศน์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 96 คน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.4.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน คือ

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล
- 4) การบริหารงานทั่วไป

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

- 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง
- 2) ความสามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้
- 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
- 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน

1.5.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.5.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี การติดตาม ตรวจสอบและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การใช้จ่ายเงินและรายงานทางการเงินรายวันหรือรายเดือน การจัดหาและควบคุมการใช้พัสดุและการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

1.5.4 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติ

1.5.5 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนและการลงโทษนักเรียน งานประชาสัมพันธ์การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การประสานงานส่วนราชการในภูมิภาคและท้องถิ่นและการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี

1.5.6 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่สร้างหรือมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ ในการปฏิบัติงานอย่าง

เต็มใจเพื่อเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5.7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงให้เห็นการ กำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิก เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ ดำเนินงานตามภารกิจและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1.5.8 มีความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็น แผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่างๆ และที่ผลที่ได้เข้าใจตามมา มีความสามารถในการ คิดเชิงวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการ แก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.5.9 ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีสมรรถสูงในการ ทำงาน สามารถกำหนดอนาคตได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงาน โดย ใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆมาพัฒนา งาน นำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน

1.5.10 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การมี ความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการ ออกแบบแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤตให้เป็น โอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดทิศทางของ สถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีทักษะและ ไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาคืออย่างสร้างสรรค์

1.5.11 วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ระบบ มีความคิดเชิงบูรณาการและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อ

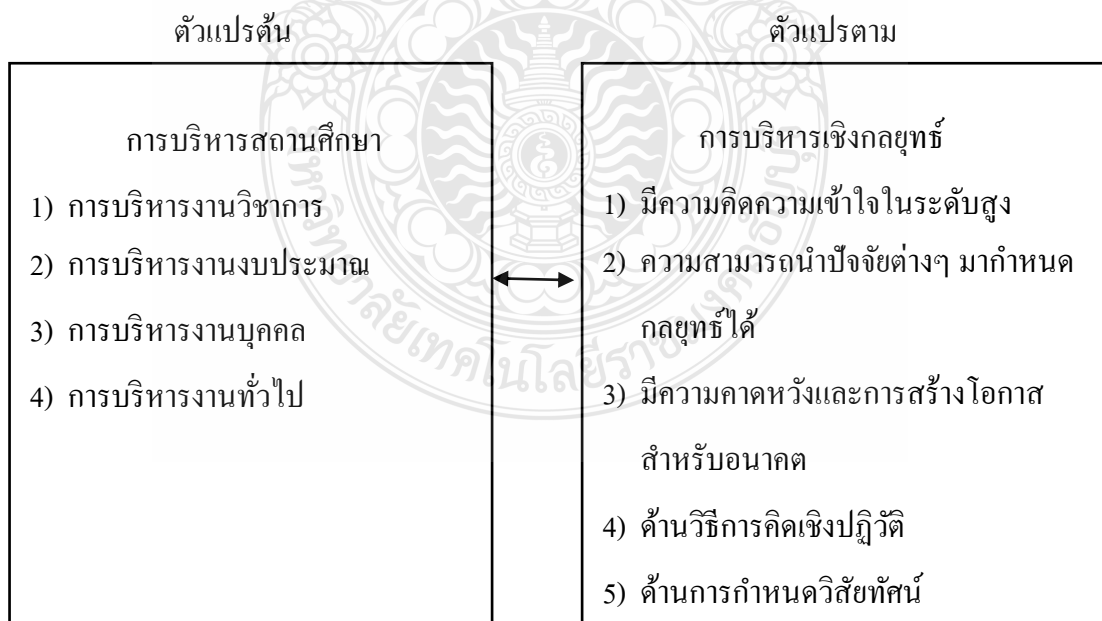
หาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

1.5.12 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

1.5.13 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษามีนักเรียนตั้งแต่ขนาด 120 คน สังกัดสำนักงานพื้นที่ประถมศึกษาอ่างทอง

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้านคือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไปและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ศึกษาจากแนวคิดของคูบริน (DuBrien, 2007) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

1.7.1.2 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.7.2.1 เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอเอกสาร ดังนี้

- 2.1 การบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1.1 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1.3 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.3 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.3 การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.3.1 สภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.3.2 รูปแบบการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.3.3 ยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

2.1.1 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น.39) การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา ให้ได้คุณภาพงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชุมชนและท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด หลักการ แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

หลักการและแนวคิด

1. ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีวัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้สามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกชั้นปี

5. มุ่งส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอบข่าย/ภารกิจด้านการบริหารวิชาการ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการและสถาบันอื่นจัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น.57) กล่าวว่า สำนักงบประมาณได้ดำเนินการ
ปรับปรุงระบบจัดการงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based
Budgeting: PBB) เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม และมีความ
โปร่งใส โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และให้ยึดหลัก
ความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีอิสระในการจัดการ
ทรัพยากรได้คล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้ เพื่อพิจารณาระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการ
บริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้
สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ อาทิ การปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้จัดหา

ผลประโยชน์จากทรัพย์สินการจดทะเบียนสิทธิเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีผู้ถือสิทธิ การมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ ตามที่ได้รับวงเงินและได้รับการมอบอำนาจ การมีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับพัสดุ การรับบริจาคเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ ดังนั้น การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโดยเฉพาะการแสวงหาการระดมทุนและทรัพยากร เพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างคุ้มค่าและประหยัด ปัจจุบันสถานศึกษามีฐานะเป็นหน่วยงานประมาณและหน่วยบริหารการเงินของตนเอง แต่ยังมีสำนักเขตพื้นที่การศึกษาดูแล แม้ว่าจะมีฐานะนิติบุคคลตามกฎหมาย ส่งผลให้สถานศึกษายังขาดความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลได้กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากการใช้บริการที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อให้การบริหารงบประมาณการเงินและบัญชีของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลสอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณีต้องกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของตนไปยังสถานศึกษา ผ่านกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550

จะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงระเบียบกฎหมายและประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบอำนาจให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ ภายใต้กรอบการดำเนินการที่กำหนดให้ได้อย่างมีอิสระ รวดเร็ว มีความคล่องตัวมากขึ้น และมุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านงบประมาณให้กับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สถานศึกษานิติบุคคลสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้ระเบียบและกฎหมายรองรับ โดยมีรายละเอียดการดำเนิน ดังนี้

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ทั้ง 7 ด้านเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

- (1) การวางแผนงบประมาณ
- (2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต
- (3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- (4) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ
- (5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- (6) การบริหารสินทรัพย์
- (7) การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอบข่าย/ภารกิจด้านการบริหารงบประมาณ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอ โอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนวัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 14. การจัดหาพัสดุ
 15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 17. การเบิกเงินจากคลัง
 18. การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน
 19. การนำเงินส่งคลัง
 20. การจัดทำบัญชีการเงิน
 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน
3. ด้านการบริหารบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น.73) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บท ในปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีมาตรฐานและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษากำหนดให้ยึดหลักการมีเอกภาพ ด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติการ มีส่วนร่วมและให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่จัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีบทบัญญัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด โดยบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาของรัฐ ที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล และยังกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2545 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจทางการบริหาร และการจัดการศึกษาในแต่ละด้านไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี อย่างไรก็ตามจากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารการจัดการศึกษา ตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาหลายหน่วยงาน พบว่า สถานศึกษาต่างๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการเป็น

สถานศึกษานิเทศน์บุคคลเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีพระราชบัญญัติกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษา มีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ เป็นเหตุไม่ให้เกิดความคล่องตัวและเกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ได้ตามเจตนารมณ์การเป็นนิเทศน์บุคคลของสถานศึกษา

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา ตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่าย/ภารกิจด้านการบริหารบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักข้าราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมขอใบรับอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยงานนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, น.91) เนื่องจากการบริหารทั่วไปเป็นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหลักขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้คงอยู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา งานธุรการ งานดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม งานรับนักเรียน งานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา งานควบคุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น การมอบอำนาจให้สถานศึกษาสามารถกำหนดกฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปอย่างเบ็ดเสร็จภายในองค์กร โดยสามารถกำหนดขั้นตอนการบังคับบัญชาในการบริหารด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นสูง เกิดความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วเป็นการบริหารแบบเบ็ดเสร็จในองค์กรที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการพัฒนาโดยสถานศึกษาเป็นฐาน (School Based Management) อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาดำเนินการตามหลักแนวคิดขอบข่าย/ภารกิจดังนี้

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษา

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ขอบข่าย/ภารกิจด้านการบริหารทั่วไป

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. การดำเนินงานธุรการ
 9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 11. การรับนักเรียน
 12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา
 13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 15. การทัศนศึกษา
 16. งานกิจการนักเรียน
 17. การประชาสัมพันธ์
 18. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร
หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 20. การรายงานผลการปฏิบัติ
 21. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน
 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- 2.1.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบดำเนินการไว้ดังนี้
1. ด้านวิชาการ
 - 1.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

1.2 จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.3 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการสถานศึกษารับทราบ

2. ด้านงบประมาณ

2.1 จัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามที่กฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด

2.2 ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติ ฯลฯ เกี่ยวกับการบริหารการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ กำหนด

3. ด้านการบริหารบุคคล

3.1 ควบคุมดูแลให้การบริหารบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3.2 พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

4. ด้านการบริหารทั่วไป

4.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

4.2 ดำเนินการและกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน งาน โครงการของสถานศึกษา

4.3 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

4.4 ออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามกฎหมายระเบียบประกาศ ฯลฯ กำหนด

4.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น

4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย และตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

2.1.3 อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล และมาตรา 39 กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1.3.1 บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.1.3.2 ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงินพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

2.1.3.3 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3.4 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา

2.1.3.5 อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.1.3.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

จากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาให้ เป็นไปตามกรอบภาระหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นการทำให้สถานศึกษามีคุณลักษณะที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น.3) ได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนา สถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบ รวม หรือแปรสภาพเป็นแหล่ง บริการการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้น การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาจึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้อย่างกว้างขวางหลายรูปแบบ

สรุปได้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา การคัดเลือกหนังสือ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน

งบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี การติดตาม ตรวจสอบและรายงานการใช้งบประมาณ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานข้อมูลสารสนเทศ การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนและการลงโทษนักเรียน งานประชาสัมพันธ์การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, น.25) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ได้

ญาดา นิลชาติ (2550, น.42) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารจากทุกฝ่ายขององค์กร ในการกำหนดและปฏิบัติตนตามเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรหรือเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ในการกำหนดการปฏิบัติการและการควบคุม ซึ่งเป็นแผนหลักเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่กำหนด

ชิตร์รัตน์ ทิพย์สุวรรณ (2550, น.51) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารหรือการจัดการในลักษณะที่มีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้มีความสอดคล้องกับจุดอ่อนและจุดแข็งของธุรกิจ

สาโรจน์ โอปัททชัยวิน (2550, น.4) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการประเมินกลยุทธ์ การตัดสินใจแบบข้ามหน้าที่ ซึ่งทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

สุชาติ ชาติธำรงเวช (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการ ดำเนินการและการควบคุมการบริหารที่ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย กระบวนการ 1) กำหนดทิศทางกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ และ 4) การควบคุมและปฏิบัติตามกลยุทธ์

ศุมนรรัตน์ สกุลศิริทรัพย์ (2550, น.29) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานระยะยาวของบริษัท การบริหารเชิง

กลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ และการศึกษาการบริหารกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบและประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท

พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์ (อ้างถึงใน ประเสริฐ ผลามิตร, 2550, น.18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดการที่เน้นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการภายใน ซึ่งต้องเตรียมแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหรือตอบโต้ภาวะการณ์แข่งขันได้อย่างรวดเร็วโดยมีการจัดการทรัพยากรให้เหมาะสม

ทรงศักดิ์ ศรีวงษา (2550, น.24) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ตามขั้นตอนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์และการประเมินกลยุทธ์ขององค์การ

พิบูล ทีปะपाल (2551, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วารางคณาผลประเสริฐ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำและอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอนโดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์การและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

จิรประภา อัครบวร และ รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ (2552, น.127) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ทิศทางและขอบเขตที่องค์การจะดำเนินไปในระยะยาวเปรียบเสมือนเข็มทิศขององค์การที่มีความชัดเจนเพียงใด พันธกิจควรเป็นอย่างไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์การสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิเชษฐ วงเกียรติจักร (2552, น.108) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การพัฒนาโดยนำศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน และวิธีการที่ชาญฉลาดมากกว่าเดิมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ยากไม่สามารถทำได้ด้วยวิธีการปกติ

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2552, น.3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางวิธีการ รายละเอียดของการกระทำให้สำเร็จและถูกต้องเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ที่เหมาะสม

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2552, น.3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารกลยุทธ์ หรือการวางแผนกลยุทธ์ หรือการคิดอย่างกลยุทธ์ ถือได้ว่าเป็นแนวทางในการบริหารเชิงระบบ ซึ่งมีความยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลง เป็นการบริหารที่ป้องกันปัญหาด้วยระบบแนวคิดที่มองไปสู่อนาคตและมีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ตลอดจนเป็นแนวทางที่ครบวงจร

สมยศ บุญเจริญ (2553, น.19) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบโดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553, น.9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารองค์กรโดยรวม ให้มีกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์แข่งขัน ตลอดจนมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่ากิจการอื่นๆ

สมยศ นาวิการ (2554, น.32) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2554, น.1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเน้นที่กระบวนการ ตั้งแต่กำหนดกลยุทธ์ การนำเอากลยุทธ์ไปใช้และการประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการวางแผนและทำให้มั่นใจว่าแผนนั้นได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในระยะยาว ขั้นตอนสำคัญคือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน การกำหนดภารกิจและจุดประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ และการควบคุมการประเมินกลยุทธ์ กล่าวอย่างสรุป คือ การ

บริหารกลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารในการกำหนดและตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดไป

ณัฐวัฒน์ พระงาม (2555, น.3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอนโดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินว่าเหมาะสมกับองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2557, น.3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรด้วย

Thompson & Strickland (อ้างถึงใน จิระศักดิ์ ทูบจิว, 2557, น.26) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนของการบริหาร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดจุดประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเริ่มจากวิสัยทัศน์ จุดประสงค์และการกำหนดกลยุทธ์ และบริหารให้เหมาะสม

Fitts and Lei (2000, p.6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์เป็น ความคิดและแผนงานและการกระทำที่องค์กรนำมาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จและได้เปรียบคู่แข่ง

Muller (2000, pp.34-35) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นกระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติตามกลวิธีที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อทำให้มั่นใจว่ากลวิธีที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

Schermerhorn (2002, p.203) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

Robbin and Coulter (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กลุ่มของการตัดสินใจและการดำเนินการเพื่อบังชี้ผลการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

Glueck and Lawrence (2004, pp.23-25) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ประสพอยู่ในขณะนั้น โดยการพิจารณากลยุทธ์นั้นว่าสามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของกิจการได้

Wheelen and Hunger, 2006, p.3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว

David (2009, pp.12-15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง เป็นศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy implementation) และการประเมินกลยุทธ์ (Strategy evaluation)

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบโดยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการกำหนดและวางแผนกลยุทธ์ ขั้นตอนของการบริหาร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดจุดประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเริ่มจากวิสัยทัศน์ จุดประสงค์และการกำหนดกลยุทธ์ และบริหารให้เหมาะสมมีกระบวนการที่ใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

สโรจัน โอปัททกษีชีวิน (2550, น.32) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้ คือ

1. ช่วยเพิ่มพูนกำลังความสามารถของบริษัทในการป้องกันปัญหา
2. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้วยกลุ่มบุคคล มีแนวโน้มที่จะได้มาจากทางเลือกที่ดีที่สุดที่มีอยู่ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพราะกลุ่มบุคคลจะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ดีได้ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าโดยมีพื้นฐานจากกลุ่มสมาชิกที่มีความชำนาญ เฉพาะด้าน
3. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้พนักงานมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ออกมากับรางวัลตอบแทนในทุกๆแผนกลยุทธ์ของบริษัท ดังนั้นจึงเป็นการก่อให้เกิดแรงจูงใจ
4. ช่องว่างและกิจกรรมที่เหลือล้นระหว่างบุคคลและกลุ่มจะลดน้อยลงไป เพราะการมีส่วนร่วมในการจัดสร้างกลยุทธ์ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน
5. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดลง เพราะการมีส่วนร่วมในการจัดสร้างกลยุทธ์จะทำให้ทุกคนพอใจในการตัดสินใจของตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมรับการตัดสินใจเหล่านั้น

เบ็ญจา ชนามุงศ์คีบวร (2551, น.20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

พรพจน ศรีตัน (2551, น.34) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารองค์การผู้บริหารควรมีศิลปะมีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุด ผู้บริหารรู้จักบริหารกลยุทธ์โดยใช้ความสามารถให้เกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับและ สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

วารจนา ผลประเสริฐ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยให้นักบริหารกำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในองค์การ ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไป ประยุกต์ใช้หรือปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้ กลยุทธ์การบริหารที่มี ประสิทธิภาพนี้จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหารทั้งสองอย่าง คือ การมี ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดีและสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย นั้นๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายนั้น โดยมีต้นทุน ค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด โดยกล่าวอย่างสรุป กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนั้นจะต้องสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นได้ทุกแง่ทุกมุม คือ ทั้งในแง่บุคคล กลุ่ม (ทีมงาน) และตลอด ทั้งองค์การ ทั้งนี้ไม่จำกัดเฉพาะแต่องค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนแต่อย่างใด กลยุทธ์ขององค์การเป็น สิ่งสำคัญที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ การทำความเข้าใจการลงมือและ พยายามศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์เพื่อการจัดการจะทำให้นักบริหารได้ ทราบถึงความสำคัญของกลยุทธ์ที่จะช่วยสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ และจะต้องมีการ พิจารณาเลือกกลยุทธ์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับองค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการ ดำเนินงานขององค์การ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ วัตถุประสงค์ขององค์การอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางของ องค์การจะเป็นแนวทางในการกำกับใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างเหมาะสม

2. ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ โดยการพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในภายนอกองค์การ ทำให้นักบริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การ ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้นักบริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการ ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงได้

3. ช่วยสร้างความพร้อมให้กับองค์การ ในการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการ ดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ องค์การจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด ท่ามกลางการ

เปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ นำไปสู่การจัดการความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมและ พัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายใต้ต้องการ เนื่องจากการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ต้องมีการสร้างความเข้าใจและ แนวทางในการที่จะเตรียมพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง

4. ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน ความได้เปรียบทางการแข่งขันนี้สามารถ เกิดขึ้นจากการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่า เหมาะสมกับราคา การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นความพยายามในการแข่งขันกับศักยภาพของตนเอง หรือในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องจะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กร เสริมสร้างการ พัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารของนักวิชาการ

5. ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ การประยุกต์ใช้และการตรวจสอบควบคุมไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดความ ร่วมมือ โดยเฉพาะความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรในส่วนต่างๆ นอกจากนี้แล้วการจัดการเชิงกล ยุทธ์ยังช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเข้าใจภาพรวม โดยเฉพาะเป้าหมายในการดำเนินงาน ทำให้ สามารถจัดลำดับการดำเนินงานตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้

6. ช่วยให้องค์กรมีมุมมองครอบคลุม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย การจัดการเชิง กลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารที่คำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งหมายความรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียกับ องค์กร เช่น เจ้าหน้าที่ ประชาชน ผู้รับบริการ และคู่แข่ง บุคคลเหล่านี้ล้วนมีความคาดหวัง ดังกล่าว อาจเกิดความเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อองค์กร เช่น การฟ้องร้อง หรือ การหยุดงานเป็นต้น

ศาสตราจารย์ (2551, น.234) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
2. สามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อแนวทางและเป้าหมายหลัก ขององค์กร รวมทั้งเป็นกรอบมิให้องค์กรเดินทางออกนอกวิถีที่ควรจะเป็น

3. ช่วยให้องค์กรประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กร

4. สามารถนำกลยุทธ์ที่สร้างไว้ดีแล้วไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลตามที่ ประสงค์ สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2553, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เห็นโอกาสใหม่ๆ เห็นข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า
2. ช่วยให้องค์กรโดยรวม มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางสำคัญที่องค์กรจะต้องปฏิบัติ ทำให้องค์กรนั้นๆ แข็งแกร่งประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้
3. ทำให้องค์กรสามารถสร้างผลตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่งชั้นได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้ได้
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ คือ องค์กรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่าและมีประสิทธิผล
5. ช่วยให้ผู้บริหาร มีการทำงานในลักษณะเชิงรุก คือ คาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดหรือเป็นฝ่ายรุกมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับและป้องกันตัว ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดีกว่าและหรือฉกฉวยโอกาสได้ดีกว่าหรือได้ก่อนคู่แข่งชั้น

ก้องเกียรติ โอกาสวงการ (2554, น.1) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับชาติ ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค หรืออื่นๆ รวมทั้งองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชนก็จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กลวิธี และการปฏิบัติการ เพื่อเอาชนะคู่แข่งซึ่งมีอยู่มากมาย มิฉะนั้น องค์กรของตนก็จะประสบความล้มเหลวอันมีผลกระทบต่อความสำเร็จในวัตถุประสงค์ขององค์กรของตนได้ และผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ ผู้บริหารในองค์กร ที่ต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นคิดอย่างเป็นระบบในการนำพาท้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายที่ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าคุ้มทุน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ ปณิศา มีจินดา (2554, น.7) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กรว่า ต้องการบรรลุความต้องการสูงสุดในท้องถิ่นหรือความต้องการระดับโลก
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากองค์กร
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์นำมาซึ่งขอบเขตหลายช่วงเวลา ผู้บริหารควรศึกษาความต้องการขององค์กรในระยะยาวและระยะสั้นด้วย
4. การบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ฉฐวัฒน์ พระงาม (2555, น.4) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา คือ ทั้งในแง่ของรายบุคคล กลุ่ม ทีมงาน และตลอดทั้งองค์การด้วย ไม่จำกัดเฉพาะแต่องค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน กลยุทธ์ขององค์การจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ การทำความเข้าใจและการพยายามศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์เพื่อการจัดการ จะทำให้นักบริหารได้ทราบถึงความสำคัญของกลยุทธ์ ที่จะช่วยสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ การทำความเข้าใจและการพยายามศึกษาองค์การที่ประสบผลสำเร็จในการใช้กลยุทธ์เพื่อการจัดการ จะทำให้นักบริหารได้ทราบถึงความสำคัญของกลยุทธ์ที่จะช่วยสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องมีการพิจารณาเลือกกลยุทธ์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์การ

มนูญ พรหมรักษา (2555, น.20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารองค์การให้เกิดผลสำเร็จนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่สั่งการเป็นสิ่งที่ไม่ยากลำบาก แต่การสั่งการแล้ว ใ้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถจะเป็นเรื่องซึ่งให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะต้องดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงาน การมองการณ์ไกล การสร้างความไว้วางใจ การสร้างทีมงานการเพิ่มอำนาจปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พึงมีอยู่ในการบริหารเชิงกลยุทธ์

สุพานี สุธัญญวานิช (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

1. ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เห็นโอกาสใหม่ๆ เห็นข้อจำกัดที่อาจใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้ และใช้จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ช่วยให้องค์การโดยส่วนร่วมมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางที่สำคัญที่องค์กรจะต้องปฏิบัติ ทำให้องค์การนั้นๆ แข็งแกร่งประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้
3. ทำให้องค์การสามารถสร้างผลตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่งกัน ได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Adven Tage) และรักษาข้อได้เปรียบนั้นไว้
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ คือองค์การจะสามารถบรรลุประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การมีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่าและมีประสิทธิผล (Effectiveness) คือ บริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ถ้ามีการบริหารกลยุทธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมทั้งในส่วนของการกำหนดกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมผล

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก คือ คาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นหรือเป็นฝ่ายรุกมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับและป้องกันตัว (Reactive and Defensive) ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดีกว่า

เบญจวรรณ ชุ่มทอง (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์มีเป้าหมายให้องค์กรกำหนดทิศทาง ภารกิจ กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม พัฒนาปรับปรุงทุกภาคส่วนขององค์กรให้นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตาม กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดเพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ

1. องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น
2. การจัดสรรทรัพยากรในองค์กรสอดคล้องและสมเหตุสมผล
3. การปรับตัว การขยายตัวขององค์กรมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักบริหารกำหนดทิศทางขององค์กร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้หรือปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้ ตลอดจนติดตาม กำกับควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดเพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.2.3 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องแนวคิดของคูบริน DuBrim (2007, p.335) ใน 5 องค์ประกอบมีดังนี้

1. มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ทรรศนะ บุญขวัญ (2549, น.22) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้ง และความเข้าใจในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ในการซับซ้อนและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่างๆ และเข้าใจผลที่ตามมาขององค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า วิธีการคิดเชิงระบบ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง คือ การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้ลึกซึ้ง และความเข้าใจระดับสูง เช่น

ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึบซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มี
ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

ธีรศักดิ์ ชนะแก้ว (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง คือ การ
ประมวลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน
ซึ่งเป็นวิธีคิดเชิงระบบ แบบองค์รวมที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่ม
สร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน
ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ยุกต์ (Yukl, 1998, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็น
ความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง
เดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ คำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน เมื่อ
องค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ นอกจากนี้ การแก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนด
ทางเลือก ในการกำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการตั้งคำถามแบบมีเงื่อนไขข้อสมมุติ ก็เป็นเรื่อง
ที่ต้องอาศัยการจินตนาการ

คูบริน (Dubrin, 2004, pp.339-342) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง คือ
การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิด
เชิงมโนภาพในการซึบซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผลและมี
ความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวล
ข้อมูลต่างๆ และผลที่ได้เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า การคิด
เชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ผู้นำที่มีความเข้าใจระดับสูง จะมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดย
สามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์
สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดย
สามารถรวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ได้
มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ โดยสามารถนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา มี
ความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ขยายความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจาก
แนวความคิดเดิมมีทักษะและไหวพริบในการคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาและกำหนดแนวทาง
ปฏิบัติได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมีการคิด

พิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้

สรุปได้ว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูงนั้นหมายถึง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่างๆ และที่ผลที่ได้เข้าใจตามมา มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์

ทรศนะ บุญขวัญ (2549, น.22) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลายๆฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมามีเคยทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปเพราะจะทำให้ขาดพิจารณาข้อมูลแวดล้อมอื่นๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากอดีตแล้ว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น เป็นการกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการ บริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

ธีรศักดิ์ ชนะแก้ว (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ

อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปเพราะจะทำให้ขาดพิจารณาข้อมูลแวดล้อมอื่นๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากอดีตแล้ว

ยุกต์ (Yukl, 1998, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ทิศทางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร

ดูบริน (Dubrin, 2004, pp.339-342) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ กล่าวคือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ อาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสามารถสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึง แนวทางการตัดสินใจใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางาน นำนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการทำงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานนำข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียน และข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน รวมทั้งความต้องการการจัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการจัดลำดับความสำคัญ มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน นำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ ซึ่งจะเสริมให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้ที่มีความสามารถสูงในการทำงาน สามารถกำหนดอนาคตได้ มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนา

งาน นำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน กำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

ทรศนะ บุญขวัญ (2549, น.23) ได้กล่าวว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนจากอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต มีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิคมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆที่จำเป็นสำหรับในอนาคต

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.11) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ มาบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ

ธีรศักดิ์ ชนะแก้ว (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ มาบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่างๆ คาดคะเน อย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

ยุคล์ (Yukl, 1998, p.13) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมาย และ

เห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถสร้างโอกาส
สำหรับอนาคตได้

ดูบริน (Dubrin, 2004, pp.339-342) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความคาดหวังและการ
สร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนจากอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การ
มองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว
ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต มีการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับ
รสนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆที่จำเป็นสำหรับในอนาคต มี
ความสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็น
ระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้
ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถคาดคะเนแนวโน้มอนาคตและการคิดเชิงรุก
กำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไข
ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การมี
ความสามารถในการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย
ความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยการ
ออกแบบแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเป็นรูปธรรมชัดเจน มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤตให้เป็น
โอกาส และไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดทิศทางของ
สถานศึกษาได้ สามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีทักษะและ
ไหวพริบการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ

ทรศนะ บุญขวัญ (2549, น.22) ได้กล่าวว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ คือ ผู้บริหาร
จะต้องมีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคนตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร
เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวนานด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาตรควบคู่
กับคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสร้างกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการ สร้างความพึงพอใจ
ประทับใจให้แก่ลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ คือ เป็น
ความสามารถในการบริหารงานที่ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียว
ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้เป็น คือ ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน การวิเคราะห์
และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจ การแยกงานด้านบริหารออกเป็น

ระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมีความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้นๆ

ธีรศักดิ์ ชนะแก้ว (2557, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบท้าทายสถานการณ์ มักเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการ PDCA นำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนาประเพณี วัฒนธรรมสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะส่งเสริมและคำนึงถึงศาสนาประเพณี วัฒนธรรมชุมชนด้วย

ยูคัล (Yukl, 1998, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ คือ ผู้นำที่สามารถพลิกผันวิกฤติการณ์ ให้เป็นโอกาสจนประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้า โดยมีความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณากับผู้ร่วมงาน คุชดิง สมาชิกครอบครัว ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุนความไว้วางใจ ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือหรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีพลังกระตือรือร้น มุ่งมั่นเชื่อถือได้ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองและเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจ กระตุ้นให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ดูบริน (Dubrin, 2004, pp.339-342) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ คือ เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่และกลยุทธ์ใดก็ตาม หากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือคู่แข่ง วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีความคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถเทียบเคียงผลผลิตกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความสามารถคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ทันสมัยเพื่อปรับแนวคิดเชิงกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดนอกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

สรุปได้ว่า วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีความคิดเชิงบูรณาการและกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ มีความสามารถคิดแบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ และมีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน

5. การกำหนดวิสัยทัศน์

ทรรศนะ บุญขวัญ (2549, น.24) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายกว้างๆ ที่องค์การต้องการจะบรรลุในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด การบริหารที่ดีที่สุด ฯลฯ รวมทั้งวิสัยทัศน์ ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจงหรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป โดยทั่วไปเมื่อผู้นำขึ้นมาดำรงตำแหน่ง มักได้รับการเสนอให้แถลงวิสัยทัศน์ เพื่อให้สังคมสามารถวิเคราะห์ให้ได้ว่าผู้นำคนนี้จะนำพาองค์การไปในทิศทางใด ดังนั้นถ้าผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์หรือวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้องค์การไม่พัฒนา หรือไม่สามารถดำรงอยู่รอดได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.12) ได้กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกลชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ธีรศักดิ์ ชนะแก้ว (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความพร้อม ความท้าทาย การสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกันได้ เหมือนกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์หรือวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้องค์การไม่พัฒนา หรือไม่สามารถดำรงอยู่รอดได้

ยุกต์ (Yukl, 1998, p.14) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมายผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่า

เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไร และทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง

ดูบริน (Dubrin, 2004, pp.339-342) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึงสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นไปในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ รวมทั้งวิสัยทัศน์ ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง หรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไปในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์นโยบายระดับต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่าย มองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนและส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายเน้นการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการกำหนดการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.331-340) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ขั้นการวางกลยุทธ์ (Strategic formulation) ได้แก่ การพิจารณาวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและขีดสมรรถนะภายใน การวิเคราะห์และเลือกกลยุทธ์ 2) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic implementation) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ (Action plan) การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการทำงาน และ 3) ขั้นการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (Strategic control and evaluation) ได้แก่ การตรวจสอบผลการดำเนินงานการติดตามสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.1-10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High – level cognitive activity) 2) สามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering multiple inputs) 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) 4) มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.43) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การพิจารณาว่าการที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จคือการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์การสร้างกลยุทธ์จะต้องมีการรวบรวมความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม วิสัยทัศน์ และภารกิจที่สำคัญ เมื่อนำองค์ประกอบเหล่านี้มาผสมผสานกันองค์การก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy in action) การสร้างกลยุทธ์จะต้องมีการรวบรวมความรู้สภาพแวดล้อมวิสัยทัศน์และภารกิจที่สำคัญเมื่อนำองค์ประกอบเหล่านี้มาผสมผสานกันองค์การก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันต่อเมื่อได้นำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการจัดการเชิงกลยุทธ์และเป็นงานที่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อนการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับเครื่องมือหลายชนิดหรือส่วนขององค์การหลายส่วนที่ปรับกลยุทธ์ในการปฏิบัติเข้าหากัน ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นบุคคลสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy control) การควบคุมกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตรวจสอบดู และประเมินผลของกลยุทธ์ให้มีกระบวนการทั้งหมดในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ การควบคุมคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความสำเร็จที่ได้รับ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์นั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553, น.33) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) คือ การนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ได้รับการกำหนดทิศทางขององค์การและวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์การมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกว่ายุทธศาสตร์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด 2) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic implementation) เมื่อองค์การได้ กำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ และจัดทำกลยุทธ์แล้ว จะต้องนำยุทธศาสตร์ที่ได้วางแผน จัดทำและคัดเลือกไว้มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้

เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งใจ และ 3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ (Strategic evaluation) การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการใช้เครื่องมือในการติดตามผล เช่น การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

เซวังก์คี่ พฤษเทศ (2553, น.54) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิบัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ การควบคุม การปฏิบัติการ และ 3) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

Ireland, Hit & Hoskisson (2007, p.372) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่มาจากบุคคล ฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องมุ่งเน้นกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเชิงทรัพยากรที่ทรงคุณค่า

3. การนำกลยุทธ์ไปใช้จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยกระตุ้นและเปิดกว้างด้าน โอกาสแก่ทุกคนในการใช้พลังงานและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีความเข้าใจจะสามารถในการพัฒนาและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ได้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่ของโลก

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของศตวรรษที่ 21 จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคน

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติต่างๆ อย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงถึงความซื่อสัตย์มีคุณธรรมยึดมั่นในหลักการของตนทั้งสามารถในการคล้อยตามพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ด้วยบริบทของกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างเชื้อชาติที่หลากหลายวัฒนธรรมมากขึ้นผู้นำที่สามารถเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมเหล่านี้ ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถควบคุมและประเมินกลยุทธ์สร้างควมมีประสิทธิผลและความมีสมดุลภาพขององค์การระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ที่มุ่งผลระยะสั้นกับที่มุ่งผลระยะยาว

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High – level cognitive activity) 2) สามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering multiple inputs) 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future) 4) มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision)

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

นอกจากนั้นแล้ว DuBrin (1998) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High – level cognitive activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์สภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ซึ่งการคิดเชิงระบบนี้ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (1) ความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน (2) การวิเคราะห์เก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับสิ่งจำเป็นด้านความเข้าใจ (3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับโดยมีความแตกต่างในด้านตัวงาน และทักษะสำหรับงานนั้นๆ (4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมาก ย่อมมีทักษะในการจัดการแก้ปัญหาได้ดีและหากต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น ยิ่งจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ ยิ่งขึ้นเช่นกัน (5) นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านจินตนาการเพื่อรับมือปัญหาซึ่งเป็นเรื่องความสามารถในการสร้างมโนภาพ ซึ่งแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำที่

สามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) และเรื่องการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางเพื่อที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข (What-if) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความเข้าใจด้าน “การจินตภาพ”

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ (Gathering multiple inputs to formulate strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆแต่ข้อระวังอีกอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้ คณิตศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นแบบทีละน้อย (Incrementally) ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่หลายๆ มาเป็นหลักกล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมามีการขายอย่างไร มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไปทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่างๆที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4) วิธีคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the future) Hamel ได้กล่าวไว้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์” แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดการแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการ ตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision) วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์กรที่ความต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดและเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจงและเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของเดส และมิลเลอร์ (Dess and Miller)

เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993, p.210) ได้กล่าวว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจ และกลยุทธ์ต่างๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต เป็นการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์นั่นเอง

2. การออกแบบขององค์กร เป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์การที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกัน ได้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของนาฮาเวนไดร์ และ มาเล็กซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh)

นาฮาเวนไดร์ และ มาเล็กซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1999, p.248) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ 2 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ

1. ด้านแสวงหาความท้าทาย คือ ผู้นำมีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากน้อยเพียงใด ผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์สู่อุณหภูมิกับการมุ่งการดำเนินงานประจำในปัจจุบันมากน้อยเพียงต่างกันเพียงใด เป็นต้น ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูง พบว่า มักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูง และมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำมักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

2. ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม คือ ผู้นำที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูงจะจัดรูปแบบขององค์กรที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายอำนาจค่อนข้างน้อยและมุ่งเน้นที่กระบวนการต่ำ จะเน้นวัฒนธรรมแบบตั้งตัว เน้นการปฏิบัติแบบเดียวที่เหมือนกัน และให้ลอกเลียนแบบการปฏิบัติเป็นหลัก ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุมต่ำ มักจะเน้นการกระจายอำนาจในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของไอร์แลนด์ และ ฮิตท์ (Ireland and Hitt)

ไอร์แลนด์ และ ฮิตท์ (Ireland and Hitt, 1999, p.254) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าขณะบริบทโลกาภิวัตน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสถานะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเช่นนี้ จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการใน 6 ขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถให้วิสัยที่แจ่มชัดและมีลักษณะจูงใจขององค์กรและ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่างๆ

2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และดำรง รักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทั้งทรัพยากรและขีด ความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของศตวรรษที่ 21 จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เปี่ยมการส่งเสริม วัฒนธรรมความมีผลผลิตอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคน

5) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งมั่นแนวทางปฏิบัติต่างๆ อย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นในหลักการของตน ทั้งสามารถในการคล้อยตามพนักงาน ให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม

6) ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและความมีคุณภาพขององค์กรระหว่างความควบคุมที่เน้นในความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ๆ ที่มุ่งเน้นผลระยะสั้น กับที่มุ่งผลระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของเอเดร์ (Adair)

เอเดร์ (Adair, 2002, p.120) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความ สำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรทุกขนาดทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำ เชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆขององค์กร ได้แก่ ด้าน สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี และยังมีหน้าที่ในการจูงใจ ให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาท คู่ขนานกัน กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่ องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้ กำหนดและผู้นำไปสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่ต้องการยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่ต้องการ กำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกล ยุทธ์ในกรณีเหล่านี้ผู้นำจะต้องมีบทบาท

2.3 การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2.3.1 สภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้กับนักเรียนในสังกัดทั่วประเทศ จากสภาพปัจจุบันปรากฏว่า มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีอยู่จำนวนมาก ซึ่งกระจายไปตามท้องถิ่นต่างๆเกือบทุกจังหวัด

การที่มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากจึงเป็นปัญหาสำคัญในการจัดการศึกษาด้านต่างๆ ดังนี้ (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, น.2557)

สภาพปัญหาและความต้องการ

1. ด้านวิชาการ

1.1 ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

1.2 ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

1.3 ครูขาดประสบการณ์ในการสร้าง/ใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

1.4 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

1.5 นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน

1.6 พื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก

2. ด้านบุคลากร

2.1 บุคลากรครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนักสอนหลายระดับ หลายรายวิชา

2.2 ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.3 บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ

2.4 ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ

2.5 บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้างระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น เช่น จ้างเหมา 4 เดือน จ้างเหมาตามปีงบประมาณ ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและความต่อเนื่องของงานที่ทำ

2.6 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียน การสอน และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

2.7 สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้กับ บุคลากรมีน้อย ครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกล มีความยากลำบาก ไม่สะดวก ทำให้เกิด ความเครียดและความกังวลใจหลายประการ

3. ด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์

3.1 สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ขาด ความปลอดภัย

3.2 อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

3.3 ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์

3.4 ขาดเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ/คุ้มค่าต่อการจัด กิจกรรม เด็กในเขตบริการไปเรียนที่โรงเรียนอื่น ที่เห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพกว่า

4.2 โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมา เรียนของนักเรียน ค่าพาหนะมีจำกัด

4.3 ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

4.4 การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้ วางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย

4.5 การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน

4.6 ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่นๆ ที่เข้า มาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4.7 ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียน

4.8 ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3.2 รูปแบบการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาใน
โรงเรียนขนาดเล็กโดยกำหนดรูปแบบไว้ 5 รูปแบบ เพื่อให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการเอง
ตามสภาพของโรงเรียน ดังนี้ (ศิริพร ณะสมบุรณ์, 2552)

1. รูปแบบศูนย์โรงเรียน (School Center)

คือการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมาใน
ลักษณะของการนำนักเรียนมาเรียนรวมกันทั้งหมดหรือมาเรียนรวมกันบางช่วงชั้น หรือจัดการเรียน
การสอนเป็นช่วงชั้นหรือเรียนรวมกันเป็นบางรายสาระ โดยมีการการบริหารจัดการร่วมกัน

1.1 รูปแบบการเรียนรวมทุกชั้น เป็นการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนขนาดเล็กที่
มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา และมีโรงเรียนขนาดเล็ก ที่กระจายอยู่ในหมู่บ้านโดยรอบประมาณ 2-5
โรงเรียน ที่มีการคมนาคมสะดวก ระยะทางห่างจากโรงเรียนหลักไม่เกิน 2-5 กิโลเมตร ให้คัดเลือก
โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ที่มีความเหมาะสมเป็นโรงเรียนหลัก (โรงเรียนศูนย์กลาง) และนำนักเรียนทุก
ช่วงชั้นมาเรียนรวมกับโรงเรียนหลัก โดยได้รับงบประมาณสนับสนุน ค่าพาหนะ ในการเดินทางมาเรียนหรือ
ได้รับการจัดสรรจักรยาน ตามโครงการจักรยานยืมเรียน รวมไปถึงการวางแผนจัดอัตรากำลังครูทั้ง
ผู้บริหารและครูผู้สอนตลอดจนบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันที่โรงเรียนหลักโรงเรียนที่ดำเนินการ
ตามรูปแบบนี้

1.2 รูปแบบการเรียนรวมบางชั้น เป็นการนำนักเรียนจากโรงเรียนในเครือข่าย
บางชั้น เช่น ป.1-3 หรือ ป.4-6 ไปเรียนรวมกับโรงเรียนหลัก โดยการจัดระบบการเรียนการสอน
ร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย ส่วนการบริหารจัดการในกรณีที่ผู้บริหาร
โรงเรียนเครือข่ายที่มีอยู่ ให้บริหารจัดการโรงเรียนเครือข่าย สำหรับโรงเรียนเครือข่ายที่ไม่มีผู้บริหาร
โรงเรียน ให้ผู้บริหารโรงเรียนหลักเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งโรงเรียนเครือข่าย

2. การใช้ศูนย์เทคโนโลยี (Office Station)

การบริหารจัดการ โดยใช้ Office Station เป็นศูนย์กลางคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนขนาด
เล็กที่มีโรงเรียนอยู่ในเครือข่าย จำนวนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1
สนับสนุนรถยนต์ในการรับ-ส่งนักเรียนแต่ละ โรงเรียน เพื่อมาเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

3. การใช้รถโมบายเคลื่อนที่ (Computer Mobile Unit)

การบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Computer Mobile Unit ที่ติดตั้งคอมพิวเตอร์ เพื่อให้นักเรียน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์อย่างทั่วถึง โดยจะใช้ในเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดทำแผนการให้บริการครบทุกโรงเรียน

4. การใช้ห้องสมุดเคลื่อนที่

เป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนโดยใช้ห้องสมุดเคลื่อนที่ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดเป็นบริการพิเศษสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก อันเนื่องมาจากการขาดแคลนห้องสมุด และเพื่อส่งเสริม สร้างนิสัยรักการอ่าน ตลอดทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ โดยได้มอบหมายให้ศูนย์ประสานงานบริหารจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้โดยเน้นการบูรณาการ

ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้จัดสรรเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการให้กับทุกโรงเรียนทั่วถึง และได้จัดประชุมสัมมนาให้กับบุคลากรทุกคน ภายใต้การนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง

สรุปรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มี 5 รูปแบบ คือ 1.) รูปแบบศูนย์โรงเรียนในลักษณะนำนักเรียนมาเรียนรวมกันทั้งหมด หรือมาเรียนรวมกันบางช่วงชั้นหรือเรียนรวมกันเป็นบางรายสาระ 2.) การใช้ศูนย์เทคโนโลยีในลักษณะเป็นศูนย์คอมพิวเตอร์ที่มีโรงเรียนอยู่ในเครือข่าย โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 สนับสนุน รถยนต์ในการรับ-ส่งนักเรียน 3.) การใช้รถโมบายเคลื่อนที่ โดยจะใช้เส้นทางคมนาคมสะดวก 4.) การใช้ห้องสมุดเคลื่อนที่ โดยจัดเป็นบริการพิเศษสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนห้องสมุด 5.) การจัดการเรียนรู้โดยเน้นการบูรณาการ ในลักษณะจัดสรรเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมถึงการจัดประชุมสัมมนา ภายใต้การนิเทศกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 ยุทธศาสตร์ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ร้อยละ 100 ในปี 2556

2. อัตราครูต่อนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกโรงเรียน

มาตรการ

1. พัฒนาระบบวางแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2. พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่เพียงพอและเป็นปัจจุบัน

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพด้วยการจัดกลุ่ม/เครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงบประมาณ เชื่อมโยงกับแผนที่การศึกษา School Mapping โดยยึดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพโดยนำนวัตกรรมด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น

แนวทางการพัฒนารูปแบบการจ้ดกระบวนการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูผู้สอนไม่ครบชั้น ได้ในระดับหนึ่ง โดยปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ จัดชั้นเรียนแบบคละอายุ การรวม ชั้นเรียนที่อายุใกล้เคียงกัน มีลักษณะเป็นช่วงชั้น มีการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สรุปความรู้และสร้างองค์ความรู้ จากกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและชุมชน ที่ให้ความร่วมมือ ในการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ตลอดปี ประมวลการสอนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นตลอดปี จัดห้องเรียนเป็ในช่วงชั้น เป็นหลัก ใช้ครูปฏิบัติการสอน 2-1 คนต่อ 1 ช่วงชั้น ปรับปรุงพัฒนาอาคารเรียน ห้องเรียนและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวใหม่ โดยห้องมีขนาดประมาณ ห้องเรียน 2 ห้องต่อ ช่วงชั้น มีมุมต่างๆ มุมหนังสือ 1 มุม มุมเกม 1 มุม เพื่อเป็นสื่อในการจัดกิจกรรม จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ เครื่องเล่นวีซีดี เทป เครื่องเสียง อยู่ประจำศูนย์ฯ จัดหาหนังสือในห้องสมุดให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ

2. โรงเรียนต้นแบบ

โรงเรียนขนาดเล็กที่มีคุณภาพด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านคุณภาพผู้เรียน ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด รวมทั้งมีความพร้อมที่สามารถเป็นโรงเรียนแกนนำและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กได้ โดยใช้แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่โรงเรียนต้นแบบที่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและกรอบความคิดในการบริหารจัดการในโรงเรียนต้นแบบ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และการประกันคุณภาพการศึกษา
วัตถุประสงค์

เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. นักเรียนอ่านออก เขียนได้ทุกคน
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ร้อยละ 4 และสูงกว่าร้อยละ 5 ในปีการศึกษา

2556

3. โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน และได้รับการรับรองคุณภาพภายนอก ร้อยละ 100

มาตรการ

1. พัฒนานักเรียนชั้น ป.1 – ป.3 ให้สามารถอ่านออกและเขียนได้ทุกคนในปีการศึกษา

2554

2. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ยกระดับคุณภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันวางแผนและพัฒนาเทคนิคกระบวนการเรียนการสอน นำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน
5. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน
6. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน รองรับบริการประเมินคุณภาพภายนอก
7. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การสอนคละชั้นการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกล การจัดการเรียนการสอนแบบมอนเตสซอริ เป็นต้น

8. นิเทศ ช่วยเหลือติดตามความก้าวหน้าโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

9. วิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยสอนที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากร งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอ ตามมาตรฐาน
สำหรับจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากร งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอสำหรับ
จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรการ

1. จัดทำมาตรฐานโรงเรียนขนาดเล็กด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์

2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สื่อ ห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แก่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก
อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3. จัดและสนับสนุนอัตรากำลังครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้เพียงพอตามเกณฑ์ แก้ปัญหา
การขาดแคลนครูด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น สอนแบบบูรณาการคณะชั้น การใช้ครูเวียนสอน นักศึกษา
ฝึกสอน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้
ในสถานการณ์ที่โรงเรียนมีข้อจำกัดเรื่องทรัพยากร

5. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี โครงการ
อาหารกลางวัน สนับสนุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนและด้อยโอกาส การอำนวยความสะดวก
ในการเดินทางแก่นักเรียน เพื่อเรียนในแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้สามารถมี
ความพร้อมในการเรียนจบการศึกษา

6. สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นให้เพียงพอที่จะจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
ตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร
เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการหรือสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละของโรงเรียนขนาดเล็กได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ หรือสถาบันสังคมอื่น

มาตรการ

1. พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้ปกครองให้เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะเข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งเสริมการจัดศูนย์เด็กปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็ก แหล่งเรียนรู้ของชุมชน
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา
5. จัดระบบและกลไกในการระดมทรัพยากร ที่จะเอื้อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยวิธีการระดมทรัพยากรที่เหมาะสม โปร่งใส มีแผนการนำทรัพยากรไปใช้อย่างชัดเจนเพื่อพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ
6. ส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การบริหารจัดการโดยโชนคุณภาพ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ (กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาสำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง

2.4.1 สภาพการจัดการศึกษา

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ถนนเทศบาล ๔ ตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง รหัสไปรษณีย์ 14000 โทร 035-611371 035-611995 035-612191 โทรสาร 035-611092 Website : www.atg.obec.go.th

พื้นที่เขตรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตอำเภอ 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอไชโย อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอสสามโก้ อำเภอแสวงหา

พื้นที่ติดต่อ

- ห่างจากกรุงเทพมหานครมาตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 32 (สายเอเชีย) ระยะทางประมาณ 105 กิโลเมตร

- มีพื้นที่ทั้งหมด 638,372 ตารางกิโลเมตร

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดสิงห์บุรี

- ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดลพบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสุพรรณบุรี

คำขวัญจังหวัดอ่างทอง

พระสมเด็จพระไชโย หลวงพ่อโตองค์ใหญ่ วีรไทยใจกล้า ตุ๊กตาชาววัง โด่งดังจักสาน

ถิ่นฐานทำกลอง เมืองสองพระนอน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 36 และ 37 แห่งระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และข้อ 6 ของกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้ เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปริมาณงาน

1. สถานศึกษา

162 โรงเรียน

โรงเรียน สพป.อ่างทอง	153	โรงเรียน
ขนาดเล็ก	1-120 คน	จำนวน 100 โรงเรียน
ขนาดกลาง	121-600 คน	จำนวน 50 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	601-1,500 คน	จำนวน 2 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,500 คน	จำนวน 1 โรงเรียน
โรงเรียนเอกชน.	9	โรงเรียน

2. ห้องเรียน		1,563 ห้องเรียน
โรงเรียน สพป.อ่างทอง	1,397 ห้องเรียน	
โรงเรียนเอกชน	166 ห้องเรียน	
3. นักเรียน		25,930 คน
นักเรียน สพป.อ่างทอง (21,386 คน)		
ก่อนประถมศึกษา	4,245 คน	
ประถมศึกษา	15,144 คน	
มัธยมศึกษาตอนต้น	1,997 คน	
นักเรียน เอกชน (4,544 คน)		
ก่อนประถมศึกษา	1,325 คน	
ประถมศึกษา	2,080 คน	
มัธยมศึกษาตอนต้น	883 คน	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	234 คน	
ปวช.	3 คน	
ปวส.	19 คน	
4. นักเรียนพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติ		283 คน
ความพิการทางการมองเห็น	5 คน	
ความพิการทางการได้ยิน	6 คน	
ความพิการทางสติปัญญา	26 คน	
ความพิการร่างกาย, สุขภาพ	22 คน	
ความพิการทางการเรียนรู้	135 คน	
ความพิการทางการพูด, ภาษา	5 คน	
ความพิการทางการพฤติกรรม, อารมณ์	9 คน	
ความพิการทางการออทิสติก	29 คน	
ความพิการทางการซ้ำซ้อน	10 คน	
อื่น ๆ	36 คน	

5. นักเรียนด้อยโอกาส		14,312 คน
6. นักเรียนพักนอน		818 คน
7. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา		1,373 คน
8. จำนวนบุคลากรในสำนักงาน		97 คน
9. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาภาครัฐ		1,569 คน
ครู	1,373 คน	
พนักงานราชการ	30 คน	
อัตราจ้าง	85 คน	
ลูกจ้างประจำ	81 คน	
10. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน		258 คน
ครูบรรจุ	398 คน	
ครูไม่บรรจุ	60 คน	

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีภารกิจในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุด ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลเรือเอก ณะรพี พัฒนาศัย) ประจำปีงบประมาณ 2558 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน"

5 นโยบายทั่วไป

1. การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา จะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคม มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเป็นไปตามกระบวนการของสภาพัฒนาการปฏิรูปแห่งชาติและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย

2. การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวก และสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม

3. การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ และความเชื่อ รวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบประเพณีอันดีงามของไทย

4. การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

5. การบริหารและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของสังคม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมยศ ยิ่งยงเมธี (บทคัดย่อ, 2550) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สินธร คำเหมือน (บทคัดย่อ, 2550) ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครูและผู้บริหารสถานศึกษาใน 10 ด้าน คือ ด้านการเป็นสัญลักษณ์หรือประธานองค์กร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการเป็นผู้ประสาน ด้านการติดตาม ด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ด้านการเผยแพร่ ด้านการเป็นผู้จัดการ ด้านการเป็นนักแก้ปัญหา ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการเจรจาต่อรอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครูจำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างกัน ครูมีทฤษฎีไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา ครูมีทฤษฎีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้นำสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีทฤษฎีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีทฤษฎีไม่แตกต่างกัน

ธนิก เหลาแก้ว (บทคัดย่อ, 2551) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ใน 10 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี พบว่า 1) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ณัฐกิตติ์ รักคนตรง (บทคัดย่อ, 2551) ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 1 จังหวัดลพบุรี พบว่า 1) บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาท แลพหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน เอกชน ไม่แตกต่างกัน

สกรี ปิ่นอนุกุล (บทคัดย่อ, 2554) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใน 10 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมี ส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมพัฒนาครูและ บุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี พบว่า 1) บทบาทการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อับดุลเลาะ อินนูยชี (บทคัดย่อ, 2555) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาการให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาการให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีระดับบทบาทไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม มีระดับบทบาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล สุภาทอง (บทคัดย่อ, 2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ นครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ อยู่ในระดับ มากทุกแบบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม 2) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ ควบคุม 3) แบบผู้บริหารกระบวนการ 4) แบบผู้รักษาสภาพเดิม และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล โรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากลำดับมากไปน้อยคือ (1) การบริหารงบประมาณ (2) การ บริหารทั่วไป (3) การบริหารวิชาการ (4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์การ

ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
แบบต่างๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขันติยา ค้วงสำราญ (บทคัดย่อ, 2552) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การประเมินกลยุทธ์
ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกล
ยุทธ์ และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่
ในระดับมาก การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามวุฒิ
การศึกษา ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวุฒิ ภารพบ (บทคัดย่อ, 2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
เอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ (บทคัดย่อ, 2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการศึกษาพบว่า
1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็น
จริง จากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ
สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการ
ก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมและรายด้านทุกๆด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการ
เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร
และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวม
และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์น และ โชลส์ (Johnson and Scholes, 2003, p.6) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบขององค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมาหานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่นๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้ นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

Beall (2007, Abstract) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน : การสรรหาครู ค่าตอบแทนครู การพัฒนาครูและระยะเวลาการอยู่ในองค์กรของครูในโคลัมเบีย ผลการศึกษาพบว่า 1) ใน 10 ปีข้างหน้าจะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น 2) โครงสร้างระบบผู้บริหาร ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูน้อยกว่าการนำค่าตอบแทนที่โรงเรียนอื่นเสนอมาเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับปัจจุบัน 3) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนควนจะบริหารระบบ ค่าตอบแทนให้บรรลุพันธกิจ และปรัชญาโรงเรียน 4) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนต่างๆ ควรจะนำเรื่องของหมวดวิชาต่างๆ ของโรงเรียนไปพิจารณาด้วย 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการพิจารณาเงินเดือน 3 แนวทาง 6) โรงเรียนไม่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ชัดเจนจะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่กลุ่มครู

Linda (2007) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ ในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐ โคลราโดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีโดยวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน แล้วจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ใช้วิธีการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์และการสัมภาษณ์ในรูปแบบในเรื่องรูปแบบ ภาวะผู้นำ กรอบแนวคิดการวิจัย คือประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์ของซีพีและโคป และรูปแบบภาวะผู้นำของนิวมานน์ และเบนซิมอน กรอบแนวคิดนี้ได้เชื่อมโยงประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ากับรูปแบบภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของซีพีและโคป การบริหารเชิงกลยุทธ์แบ่ง

ออกเป็น 3 ประเภท คือ ทางตรง (linear) ปรับเปลี่ยน (adaptive) และตีความ (intepretive) รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ นิวแมนน์ และเบนซิมอน มี 4 ประเภท คือ ผู้นำเป็นผู้ริเริ่ม ผู้นำเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำที่เป็นผู้ให้คำแนะนำที่คอยดูแลอยู่ห่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ประเภทต่างๆ ของภาวะผู้นำนั้น มีความสัมพันธ์กับประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นแนวคิดที่มีมุมมองต่อการบริหารองค์การ วิธีการหนึ่งที่สามารถกระทำให้การบริหารงานในองค์การมีประสิทธิภาพ คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 . การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 96 คน ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาได้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การ

บริหารงานทั่วไป ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) (1993, p.103) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) (1993, p.103) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3.2.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2.2.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.2.2.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความ

ตรงของเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = nR$$

เมื่อ IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
R	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้ามีข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 41 โรงเรียน หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพบว่าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.2.2.6 นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าประสิทธิสัมพันธ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

3.2.2.7 ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นประชากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดอ่างทอง เพื่อขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารที่เป็นประชากร กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาไปอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากประชากรที่ส่งไปสถานศึกษา และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปบันทึก และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชุ่ม ศรีสะอาด, 2555) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์ได้ 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (σ) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชุ่ม ศรีสะอาด, 2555) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น.136) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (μ)

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (σ)

3.5.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง จำนวน 96 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

4.3 การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนคน
μ	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
σ	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_{tot}	หมายถึง	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
X_1	หมายถึง	ด้านการบริหารงานวิชาการ
X_2	หมายถึง	ด้านการบริหารงานงบประมาณ
X_3	หมายถึง	ด้านการบริหารงานบุคคล
X_4	หมายถึง	ด้านการบริหารงานทั่วไป
Y_{tot}	หมายถึง	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	มีความคิดความเข้าใจระดับสูง

Y ₂	หมายถึง	ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์
Y ₃	หมายถึง	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
Y ₄	หมายถึง	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
Y ₅	หมายถึง	การกำหนดวิสัยทัศน์

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวนแบบสอบถาม 96 ฉบับ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 96			
ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	67	69.8
	หญิง	29	30.2
	รวม	96	100
2	อายุ		
	น้อยกว่า 30 ปี	1	1.0
	31 - 40 ปี	11	11.5
	41 - 50 ปี	16	16.7
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	68	70.8
	รวม	96	100
3	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	70	72.9
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1.0
	รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา	25	26.0
	รวม	96	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

N = 96

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	20	20.8
	ปริญญาโท	70	72.9
	ปริญญาเอก	3	3.1
	อื่นๆ.....	2	2.1
	รวม	96	100
5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	4	4.2
	6 - 10 ปี	4	4.2
	11 - 15 ปี	9	9.4
	16 - 20 ปี	11	11.5
	20 ปีขึ้นไป	68	70.8
	รวม	96	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 เป็นผู้มีอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

จากการศึกษาข้อมูลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากประชากร 96 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		μ	σ	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.28	0.56	มาก
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.56	0.45	มากที่สุด
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.48	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.57	0.48	มากที่สุด
รวม		4.44	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\mu = 4.57$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\mu = 4.56$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\mu = 4.28$)

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.29	0.63	มาก
2	สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษา	4.23	0.64	มาก
3	สถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การวัดผล และประเมินผลการศึกษา	4.47	0.58	มาก
4	สถานศึกษามีกระบวนการในการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.52	0.56	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.72	มาก
6	สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้	3.64	0.88	มาก
7	สถานศึกษาส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา	4.26	0.71	มาก
	รวม	4.28	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการในการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\mu=4.52$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา ($\mu=4.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ ($\mu=3.64$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ
ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงาน ประจำปี	4.66	0.56	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและรายงานการใ้ งบประมาณ	4.47	0.65	มาก
3	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการศึกษา	4.43	0.66	มาก
4	สถานศึกษารายงานการใช้จ่ายเงินและรายงานทางการเงิน รายวันหรือรายเดือน	4.70	0.48	มากที่สุด
5	สถานศึกษามีการจัดการหาและควบคุมการใช้จ่าย และ การจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	4.47	0.52	มาก
รวม		4.56	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu=4.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษารายงานการใช้จ่ายเงินและ
รายงานทางการเงินรายวันหรือรายเดือน ($\mu=4.70$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำแผน
งบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี ($\mu=4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการ
ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการศึกษา ($\mu=4.43$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ
ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง	4.43	0.56	มาก
2	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน ขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.60	0.53	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษอย่างเหมาะสม	4.27	0.67	มาก
4	สถานศึกษามีการดำเนินการให้จัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.28	0.74	มาก
5	สถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.50	0.60	มาก
รวม		4.46	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$)
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ
เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\mu=4.60$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าใน
วิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\mu=4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษา
มีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างเหมาะสม ($\mu=4.27$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายชื่อ
ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านงานธุรการ	4.54	0.60	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศ	4.40	0.62	มาก
3	สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.64	มาก
4	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการลงโทษนักเรียน	4.17	0.75	มาก
5	สถานศึกษามีการดำเนินงานประชาสัมพันธ์	4.23	0.69	มาก
6	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการดูแลอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม	4.51	0.58	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีการประสานงานส่วนราชการในภูมิภาค และท้องถิ่น	4.28	0.68	มาก
8	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม		4.57	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.57$) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
($\mu=4.60$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านงานธุรการ ($\mu=4.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำ สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการลงโทษนักเรียน ($\mu=3.17$)

4.3 การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง

จากการศึกษาข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จาก
ประชากร 96 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม

ข้อ ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.36	0.55	มาก
2	ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์	4.32	0.54	มาก
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.37	0.54	มาก
4	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.29	0.60	มาก
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.42	0.59	มาก
รวม		4.31	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหาร
เชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์
($\mu=4.42$) รองลงมาคือ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\mu=4.37$) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\mu=4.29$)

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8 – 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (Y_1)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของงานได้	4.31	0.62	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประมวลผล และสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป็น แผนปฏิบัติการได้	4.36	0.58	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.54	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.62	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถเสนอ วิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	4.33	0.61	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ	4.47	0.60	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	4.42	0.59	มาก
รวม		4.36	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านมีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ ($\mu=4.47$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\mu=4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์แยกแยะองค์ประกอบของงานได้ ($\mu=4.31$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Y₂)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมา กำหนดกลยุทธ์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงาน	4.28	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้	4.26	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศที่ดี	4.21	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว	4.26	0.63	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน	4.29	0.66	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานอยู่เสมอ	4.32	0.62	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	4.32	0.55	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	4.36	0.56	มาก
รวม		4.32	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

($\mu=4.36$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน ($\mu=4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศที่ดี ($\mu=4.21$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายชื่อ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Y_3)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสสำหรับอนาคตในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้	4.39	0.62	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในสถานศึกษา	4.41	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	4.40	0.62	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม	4.32	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงรุกสร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้	4.23	0.62	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รีรอที่จะนำโอกาสมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.60	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้	4.34	0.54	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้	4.32	0.62	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	4.35	0.73	มาก
รวม		4.37	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu=4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในสถานศึกษา ($\mu=4.41$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ ($\mu=4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงรุก สร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ ($\mu=4.23$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายข้อ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Y_4)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการ เปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	4.30	0.71	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบูรณาการ	4.37	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวความคิดเชิงบูรณาการ มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.31	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความ สัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้	4.32	0.61	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดแบบองค์รวม	4.32	0.69	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแบบองค์รวมอย่าง สร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่	4.24	4.68	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิค วิธีการที่แปลกใหม่ได้	4.18	0.63	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนางานอยู่เสมอ	4.28	0.63	มาก
	รวม	4.29	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.29$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบูรณาการ ($\mu=4.37$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดแบบองค์รวม ($\mu=4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ได้ ($\mu=4.18$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามรายข้อ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Y_5)

N = 96

ข้อ ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		μ	σ	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.42	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกได้	4.44	0.56	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลต่างๆมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	4.34	0.61	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำกับติดตามสถานศึกษา	4.18	0.63	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์	4.32	0.60	มาก
รวม		4.31	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน

และภายนอกได้ ($\mu=4.44$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน($\mu=4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษา ($\mu=4.18$)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ในการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
วิชาการ x_1	1								
งบประมาณ x_2	0.503**	1							
บุคคล x_3	0.469**	0.454**	1						
ทั่วไป x_4	0.403**	0.440**	0.637**	1					
ระดับสูง Y_1	0.450**	0.413**	0.457**	0.574**	1				
ปัจจัย Y_2	0.564**	0.440**	0.498**	0.542**	0.712**	1			
โอกาส Y_3	0.402**	0.442**	0.447**	0.401**	0.543**	0.712**	1		
คิดเชิงปฏิบัติ Y_4	0.433**	0.366**	0.373**	0.333**	0.495**	0.660**	0.800**	1	
วิสัยทัศน์ Y_5	0.525**	0.469**	0.385**	0.400**	0.433**	0.576**	0.485**	0.527**	1

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพ รวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพรวมความสัมพันธ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก ($r = 0.44^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (X_{tot}) รายด้านกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน

ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (Y_1) ($r = 0.57^{**}$)

การบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Y_2) ($r = 0.56^{**}$)

การบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Y_2) ($r = 0.54^{**}$)

การบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (Y_3) ($r = 0.53^{**}$)

ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Y_2) ($r = 0.50^{**}$)

ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (Y_3) ($r = 0.47^{**}$)

ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (Y_1) ($r = 0.46^{**}$)

การบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (Y_1) ($r = 0.45^{**}$)

ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Y_3) ($r = 0.45^{**}$)

ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Y_3) ($r = 0.44^{**}$)

ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Y_2) ($r = 0.44^{**}$)

การบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Y_4) ($r = 0.43^{**}$)

ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (Y_1) ($r = 0.41^{**}$)

การบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Y_3) ($r = 0.40^{**}$)

ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Y_3) ($r = 0.40^{**}$)

ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (Y_5) ($r = 0.40^{**}$)

ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (Y_5) ($r = 0.39^{**}$)

ด้านการบริหารงานบุคคล (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Y_4) ($r = 0.37^{**}$)

ด้านการบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Y_4) ($r = 0.37^{**}$)

ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Y_4) ($r = 0.33^{**}$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 96 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งได้เป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ดังนี้คือ 1) มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับสถานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ทั้งสิ้นจำนวน 96 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r = .44^*$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (X_{tot}) รายด้านกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความคิดความเข้าใจระดับสูง (Y_1) ($r = 0.57^*$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มา กำหนดกลยุทธ์ (Y_2) ($r = 0.56^*$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มา กำหนดกลยุทธ์ (Y_2) ($r = 0.54^*$)

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและช่วยอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหลักขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ถึงผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานประสานงานและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา งานธุรการ งานดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของเจลิยว ศิริมาศ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านทั้งในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน โดยด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ การจัดให้มีการควบคุมดูแลนักเรียนในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น การจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบอย่างทั่วถึง และคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนร่วมกับผู้ปกครองในเรื่องความประพฤตินักเรียนอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553, น.103) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานของสถานศึกษาในทุกด้าน นั่นคือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐานการบริหารงาน และกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก รวมถึงการให้การรับรองมาตรฐานกับสถานศึกษาทุกแห่ง ในส่วนของสถานศึกษาเองก็จะมีการจัดทำระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ตามเงื่อนไขในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545) จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายที่ชัดเจน เพื่อนำมาใช้วางแผน กำหนดกลยุทธ์และการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ดีในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเกณฑ์

มาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดไว้เพื่อให้มีความทันสมัย กับความก้าวหน้าของการศึกษาในปัจจุบัน เช่น การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงการจัดอาคารสถานที่และบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม มีความสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์การ ซึ่งต้องดูจากตัวแปรหลายตัว และอาศัยหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดความสำเร็จหลายด้าน โดยองค์การสามารถกำหนดรูปแบบ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ได้ตามความเหมาะสม

5.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มา กำหนดกลยุทธ์ ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการในการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา สถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล สถานศึกษามี การดำเนินการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พัชรีย์ ไชยรักษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน สุระนารายณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาโรงเรียนสุระนารายณ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดย ภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และอันดับสามคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลเลาะ อินนุยูซี (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับบทบาทไม่แตกต่างกัน ส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม มีระดับ บทบาทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ธนิก เหลลาแก้ว (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 ใน 10 ด้าน ได้แก่ การ

เป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยการความสะดวก การประสานความสัมพันธ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี พบว่า 1) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษารายงานการใช้จ่ายเงินและรายงานทางการเงินรายวันหรือรายเดือน สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี และสถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานงบประมาณได้ดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกิตติ์ รักคนตรง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต 1 จังหวัดลพบุรี พบว่า 1) บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล ก้อนเงิน (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น สถานศึกษา

ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติ และสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างเหมาะสม เป็นเพราะมีการดำเนินการพิจารณาความคิดความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีการเสริมสร้างกำลังใจ ยกย่อง เชิดชูเกียรติครูอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมสนับสนุนครูให้เข้าสู่วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น มีการวางแผนจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณรัตน์ ดลชนเจริญวัฒน์ (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา กลุ่มที่ 5 พบว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา กลุ่มที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสสุรียา วรรณสูตร (2552, น.106) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5.2.1.4 ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความคิดความเข้าใจระดับสูงในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านงานธุรการ สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการลงโทษนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และช่วยอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหลักขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ลงสู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานประสานงานและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา งานธุรการ งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภัทราพร แสงประพันธ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานในโรงเรียนหนองสองห้องวิทยานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน พบว่า โคนด้านที่ครูมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดคือ การบริหารงานทั่วไป

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดควิสัยทัศน์ มีระดับการปฏิบัติมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการ

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้นำข้อมูลต่างๆ มากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนม สุวรรณหงส์ (2548, น.75) ที่ได้ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรและบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีระเบียบ มีความปลอดภัย สะดวกในการใช้งานและเพียงพอต่อนักเรียน นักเรียนสามารถค้นหาความรู้และพัฒนาตนเองได้จากแหล่งสืบค้นต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ชินภักดี (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ มีปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีปัญหาระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน และด้านการศึกษาสถานภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีปัญหาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ด้านมีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของงานได้ ความสามารถในการประมวลผลและสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐวุฒิ ภารพบ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ เมืองสง (2550, น.160) ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ 3 ประการแรก คือ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจมีความทะเยอทะยานคิดนอกกรอบ 2) กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่อคืนกำไรสู่สังคม 3) มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานที่ดีย่อมกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาได้ตามต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ประศรี (2555, น.102) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงานและการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การวางแผนงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ การคิดหาวิธีการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ก็เพื่อผลสำเร็จในการบริหารให้มีประสิทธิภาพนั่นเอง

5.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณา เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน มีการใช้แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ชินภักดี (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ มีปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน และด้านการศึกษาสถานภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีปัญหาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.243) ส่วนด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความระมัดระวังในการนำข้อมูลมาใช้ เนื่องจากการมีข้อมูลจำนวนมากแต่ขาดการจัดการที่เป็นระบบก็จะทำให้มีความยุ่งยากในการเข้าถึงเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการเก็บรักษาข้อมูลเหล่านั้นไว้โดยไม่จำเป็น นอกจากนี้หากมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างผิดพลาดอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ เพราะฉะนั้นในยุคที่ผู้บริหารต้องมีความต้องการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจนั้น การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำเสนอข้อมูลที่มีคุณค่าและผ่านการกลั่นกรองแล้วแก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

5.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหาร

สถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ มีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันดिया ด้วงสำราญ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ มูลคำ (2549, น.71) ที่ว่าคนเราอยู่เพื่ออนาคตจึงจำเป็นต้องคิดเตรียมการหรือคาดการณ์ล่วงหน้า ช่วยให้ตัดสินใจในวันนี้ได้ดีเพื่ออนาคตที่ดีกว่า ช่วยให้มีมุมมองที่กว้างไกลและช่วยให้สามารถคิดเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะมีประโยชน์ต่อผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถจับกระแสเหตุการณ์ต่างๆ ในโลกได้ สามารถวิเคราะห์คาดการณ์โอกาสของการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ได้ เพื่อเราจะได้เป็นฝ่ายรุกมากกว่าฝ่ายรับ สามารถปรับตัวเตรียมพร้อมรับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้และลดความเสี่ยงในบางเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับรสนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

5.2.2.4 ผลการวิเคราะห์ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบูรณาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม 2) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม 3) แบบผู้บริหารกระบวนการ 4) แบบผู้รักษาภาพเดิม และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจาก

ลำดับมากไปน้อยคือ (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารทั่วไป (3) การบริหารวิชาการ (4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ประศรี (2555, น.102) ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ งามตา ธาณีวรรณ (2553, น.102) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้วิธีการคิดเชิงปฏิบัติเข้ามาบริหารงานนั้น จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมาก เป็นการสร้างแนวคิดใหม่และเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเชิงบวกกับปัญหาและสิ่งรอบข้าง ยอมรับปัญหาและพร้อมแก้ไข มีความมุ่งมั่นเอาชนะความกลัว ความผิดหวังได้ พร้อมทั้งจะล้มและลุกขึ้นมาใหม่

5.2.2.5 ผลการวิเคราะห์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน นำข้อมูลต่างๆ มากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันติยา ด้วงสำราญ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน 3) กำหนดทิศทางของโรงเรียน 4) กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 5) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 6) ประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณีวรรณ (2553, น.105) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ การมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะของความเป็นไปได้และมีความเหมาะสมกับ

สถานศึกษาโดยคำนึงถึงประวัติความเป็นมา วัฒนธรรม ค่านิยม โดยสามารถกำหนดมาตรฐาน เป้าหมายและทิศทางที่จะประสบความสำเร็จของสถานศึกษาได้ชัดเจน รวมถึงการสร้างความรู้สึกละเอียดเยียน ความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นๆ การติดตามและประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์อยู่เสมอ ซึ่งหากเกิดปัญหาวิสัยทัศน์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ก็สามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน สรุปได้ว่า กำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีจึงเป็นการมองเห็นภาพความสำเร็จของผลงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั่นเอง

5.2.3 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพรวมความสัมพันธ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (X_{10}) กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา (Y_{10}) พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก ($r = 0.44$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิก เหลลาแก้ว (บทคัดย่อ, 2551) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ใน 10 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี พบว่า 1) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

5.3.1.1 ผู้บริหารควรสถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5.3.1.2 สถานศึกษามีการนิเทศการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ มีการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2549). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนูนมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยรัตน์ เมืองสง.(2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (คุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ขัตติยา ด้วงสำราญ. (2552). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณัฒิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ศาสตร์ (Strategic Planning and Formulating). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระศักดิ์ ทูบจิว. (2557). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณัฒิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เฉลียว ศิริมาศ. (2553). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณัฒิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ชูศรี วงศ์รัตน์ะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ญาดา นิลชาติ. (2550). ต้นทุนการศึกษา. ในเอกสารประกอบการสอน คุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2553). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณัฒิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2555). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC MANAGEMENT). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทรศนะ บุญขวัญ (2549). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ทรงพล ก้อนเงิน.(2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธงชัย สันติวงศ์. (2550). 100ปี แห่งการปฏิรูประบอบราชการ: วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจจากการเมือง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนิศ เหลลาแก้ว. (2551). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นบ้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ธิดารัตน์ ทิพย์สุวรรณ. (2550). การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระศักดิ์ ชนะแก้ว.(2557). ภาวะผู้นำ. สืบค้นจาก <http://www.baanjommyut.com>.
- ธีรยุทธ วัฒนาโชค. (เมษายน-มิถุนายน, 2552). “กลยุทธ์”: กลยุทธ์เพื่อการเติบโตสมัยใหม่”:วารสารจุฬาลงกรณ์ปริวิ, 16(63) 42.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสกลนคร).
- นฤมล สุนด์สวัสดิ์. (2552). การจัดการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ปนัดดา วรกานต์ทีวัฒน์. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรพจน์ ศรีตัน. (2551). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรพิมล ชินภักดี. (2546). ปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสารคาม).
- พรรัตน์ คลชนเจริญวัฒน์. (2559). บทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 5 อำเภอคลองหลวง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2552). แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรส่วนท้องถิ่น (อปท.)
ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิบูลย์ ทีปะปาล. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์. (2546). ศึกษากระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้
และภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด
พังงา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต).
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์ : เทคโนโลยีและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี :มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ภัทรภาพร แสงประพันธ์. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อผู้บริหารด้านการบริหารงานในโรงเรียน
หนองสองห้องวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 อำเภอหนองสองห้อง
จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ลดารัตน์ ศศิธร. (2558). การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่).
- วารางคณา ผลประเสริฐ. (2553). “การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารในโรงพยาบาล”.
ในประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน้าที่ 1 หน้า 11-13.
นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

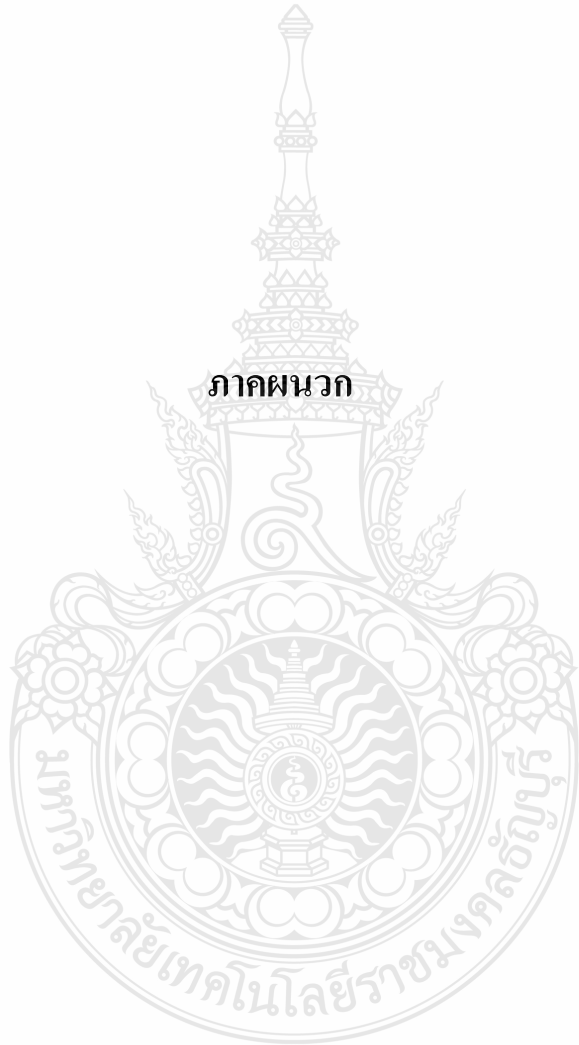
บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2552). การบริหารเชิงกลยุทธ์: คัมภีร์สู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- สมยศ นาวิการ. (2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์ **Strategic management** (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมยศ บุญเจริญ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- สาคร สุขวิวงศ์. (2551). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จี พี ไชเบอร์พริ้นท์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- สินธร คำเหมือน. (2550). บทบาทผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (2558). แผนปฏิบัติการ 2558. อ่างทอง: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
- _____. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สพป.อ่างทอง. (อัดสำเนา).
- สุกรี ปิ่นอนุกูล. (2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารั้วมัย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณ ประศรี. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวิทย์ มูลคำ. (2549). **กลยุทธ์การพัฒนาระบวนการคิด**. กรุงเทพฯ: อีเคบุ๊ก.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). **หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัสสุรียา วรรณสูตร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).**
- DuBrin, A., J. (2007). **Leadership: research findings, practice, and skills** (5th ed). New York: Houghton Mifflin.
- Fitts, R., A. & Lei, D. (2000). **Strategic Management : Building and Sustaining Competitive Advantage** (2nd ed.). U.S.A.: South-Western.
- Krejcie, R., V. and Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activiles,” **Educational and Psychological Measurement. 30** (3), 607 - 610.
- Robbins, S., P. & Judge, T., A. (2007). **Organizational behavior** (12th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Michell, T., R., and Larson, J., R. (1987). **People in Organization : An Introduction to Organizational Behaviour** (3rd ed.). New York : McGraw - Hill.
- Schermerhorn, J., R. (2002). **Management** (7th ed.). New York: Wiley.
- Thompson, L. (2000). **Making the team**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (1989). **Leadership in organization** (4th ed.). Engle Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

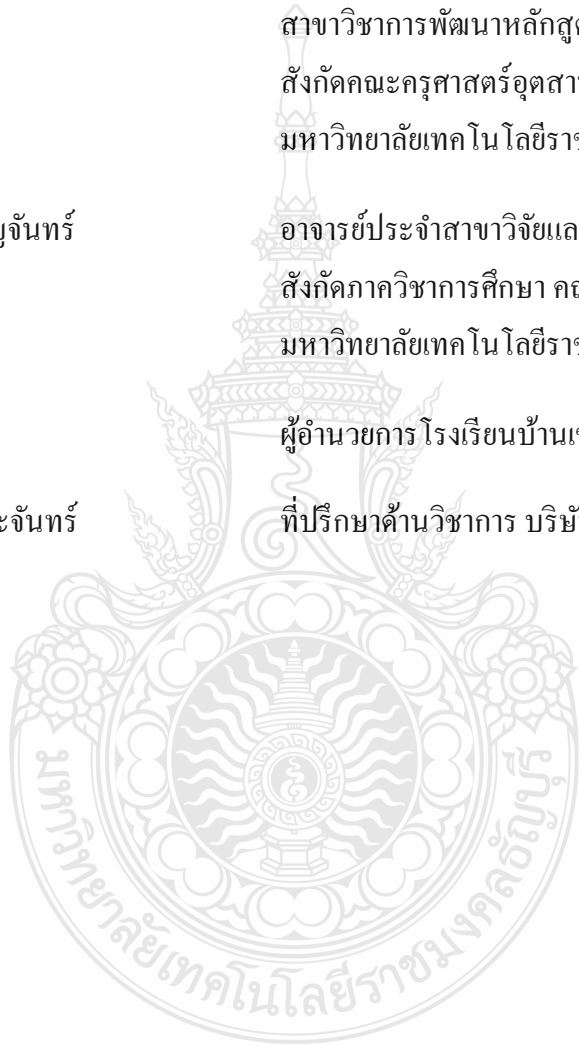


ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรม
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สังกัดภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. นายรัตนชัย วิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเขาคิน (แสงสว่างวิทยา)
5. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ ที่ปรึกษาด้านวิชาการ บริษัท ซี.เอ.อิน โฟ มีเดีย จำกัด



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211
ที่ ศธ 0578.02 / 03015 วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย นายสมัญ เหมือนนิรุทธ์ รหัสนักศึกษา 115670208014-3 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสมัญ เหมือนนิรุทธ์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211

ที่ ศธ 0578.02 / 0301.3

วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์

เนื่องด้วย นายสมภูม เหมือนนิรุทธ์ รหัสนักศึกษา 115670208014-3 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอรเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสมภูม เหมือนนิรุทธ์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 549 3211

ที่ ศธ 0578.02 / 0301.4

วันที่ 1๔ กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นายสยมภู เหมือนนิรุทธ์ รหัสนักศึกษา 115670208014-3 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสยมภู เหมือนนิรุทธ์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0079.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

12 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรัตนชัย วิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายสมัญญ เหมือนนิรุทธ์ รหัสนักศึกษา 115670208014-3 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสมัญญ เหมือนนิรุทธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 549 3211

โทรสาร 02 577 3211



ที่ ศธ 0578.02 / 0079.3

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

12 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. รัตติกรณ์ นิชะจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายสยมภู เหมือนนิรุทธ์ รหัสนักศึกษา 115670208014-3 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยมี ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสยมภู เหมือนนิรุทธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 549 3211

โทรสาร 02 577 3211

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายสุขุมภู เหมือนนิรุทธ์ นักศึกษาปริญญาโท ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และโปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานโรงเรียนของท่าน ภายใน 1 สัปดาห์ เพื่อผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายสุขุมภู เหมือนนิรุทธ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี

2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

2. รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา

3. รองผู้บริหารสถานศึกษา

4. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

4. อื่น ๆ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 6 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. 16 - 20 ปี

5. 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้					
2	สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
3	สถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา					
4	สถานศึกษามีกระบวนการในการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการนิเทศการการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
6	สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนากิจการการเรียนรู้					
7	สถานศึกษาส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
8	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี					
9	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและรายงานการใช้งบประมาณ					

ข้อ ที่	การบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการศึกษา					
11	สถานศึกษารายงานการใช้จ่ายเงินและรายงานทางการเงินรายวันหรือรายเดือน					
12	สถานศึกษามีการจัดการและควบคุมการใช้พัสดุ และการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา					
13	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง					
14	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น					
15	สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างเหมาะสม					
16	สถานศึกษามีการดำเนินการให้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
17	สถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติ					
18	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านงานธุรการ					
19	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศ					
20	สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
21	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการลงโทษนักเรียน					
22	สถานศึกษามีการดำเนินงานประชาสัมพันธ์					
23	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม					
24	สถานศึกษามีการประสานงานส่วนราชการในภูมิภาคและท้องถิ่น					
25	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่านแล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของงานได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประมวลผลและสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศที่ดี					

ข้อ ที่	การบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวคิดใหม่ๆมาพัฒนางานอยู่เสมอ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสสำหรับอนาคตในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงรุก สร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่รีรอที่จะนำโอกาสมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	การบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบูรณาการ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดแบบองค์รวม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการ ที่แปลกใหม่ได้					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานอยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกได้					
35	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลต่างๆมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม สถานศึกษา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์					

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดเล็กกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

คำชี้แจง

ข้อ 1 ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลข ที่แทนความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ผู้วิจัยขอพระขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ท่านกรุณาตอบแบบประเมินในแต่ละข้ออย่างสมบูรณ์

นายสุขุมภู เหมือนนิรุทธ์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านการบริหารงานวิชาการ							
1	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1
2	สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8
3	สถานศึกษามีการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา	1	1	1	1	1	1
4	สถานศึกษามีกระบวนการในการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8
5	สถานศึกษามีการนิเทศการการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1
6	สถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1
7	สถานศึกษาส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	1
ด้านการบริหารงานงบประมาณ							
8	สถานศึกษามีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงานประจำปี	1	1	1	1	1	1
9	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและรายงานการใช้งบประมาณ	1	1	1	1	1	1
10	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการศึกษา	1	1	1	1	1	1
11	สถานศึกษารายงานการใช้จ่ายเงินและรายงานทางการเงินรายวันหรือรายเดือน	1	1	1	1	1	1
12	สถานศึกษามีการจัดหาและควบคุมการใช้จ่ายและการจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8
ด้านการบริหารงานบุคคล							
13	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง	1	1	1	1	1	1
14	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
15	สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1
16	สถานศึกษามีการดำเนินการให้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	1	1
17	สถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติ	1	1	1	1	1	1
ด้านการบริหารงานทั่วไป							
18	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านงานธุรการ	1	1	1	1	1	1
19	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศ	1	1	1	1	1	1
20	สถานศึกษามีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1
21	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการลงโทษนักเรียน	1	1	1	1	1	1
22	สถานศึกษามีการดำเนินงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	0	1	0.8
23	สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	1	1
24	สถานศึกษามีการประสานงานส่วนราชการ ในภูมิภาคและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	1
25	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี	1	1	1	1	1	1

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
มีความคิดความเข้าใจระดับสูง							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะองค์ประกอบของงานได้	1	1	1	1	1	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประมวลผลและสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้	1	1	1	1	1	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	1	0.8
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยสามารถเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	0.8
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาทบทวนก่อนการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1
ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดกลยุทธ์							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถสูงในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตได้	1	1	1	0	1	0.8
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลระบบสารสนเทศที่ดี	1	1	1	1	1	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางาน	1	1	1	1	1	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แนวคิดใหม่ๆมาพัฒนางานอยู่เสมอ	1	1	1	0	1	0.8
14	ผู้บริหารสถานศึกษานำนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษา มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดข้อมูลจากการทำงานของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1
การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสสำหรับอนาคตในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้	1	1	1	1	1	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำงานเชิงรุกโดยสามารถแก้ปัญหาเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงรุก สร้างวิกฤตให้เป็นโอกาสได้	1	1	1	1	1	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ริรอที่จะนำโอกาสมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.8
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้	1	1	1	1	1	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้	1	1	1	1	1	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและไหวพริบในการคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1
วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ							
25	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	1	1	1	1	1	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบูรณาการ	1	1	1	0	1	0.8
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเข้าด้วยกันได้	1	1	1	1	1	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดแบบองค์รวม	1	1	1	0	1	0.8

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่	1	1	1	1	1	1
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ได้	1	1	1	1	1	1
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1
การกำหนดวิสัยทัศน์							
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้	1	1	1	0	1	0.8
35	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลต่างๆมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	1	1
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
37	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

Statistics

		เพศ	อายุ	ตำแหน่งหน้าที่	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ ในการทำงาน
N	Valid	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ชาย	67	69.8	69.8
	หญิง	29	30.2	30.2
Total		96	100.0	100.0

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	น้อยกว่า30ปี	1	1.0	1.0
	31-40 ปี	11	11.5	11.5
	41-50 ปี	16	16.7	16.7
	มากกว่า50ปี	68	70.8	70.8
	Total	96	100.0	100.0

ตำแหน่งหน้าที่

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid ผู้บริหาร	70	72.9	72.9
รองผู้บริหาร	1	1.0	1.0
รักษาราชการ	25	26.0	26.0
Total	96	100.0	100.0

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid ปริญญาตรี	20	20.8	20.8
ปริญญาโท	70	72.9	72.9
ปริญญาเอก	3	3.1	3.1
Total	96	100.0	100.0

ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	4	4.2	4.2
6 - 10 ปี	4	4.2	4.2
11 - 15 ปี	9	9.4	9.4
16- 20 ปี	8	11	11.5
20 ปีขึ้นไป	68	70.8	70.8
Total	96	100.0	100.0

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	96	4.29	.631
A2	96	4.23	.640
A3	96	4.47	.580
A4	96	4.52	.562
A5	96	4.14	.720
A6	96	3.64	.884
A7	96	4.26	.714
A8	96	4.66	.559
A9	96	4.47	.648
A10	96	4.43	.661
A11	96	4.70	.484
A12	96	4.47	.522
A13	96	4.43	.557
A14	96	4.60	.533
A15	96	4.27	.672
A16	96	4.28	.736
A17	96	4.50	.598
A18	96	4.54	.597
A19	96	4.40	.624
A20	96	4.39	.639
A21	96	4.17	.749
A22	96	4.23	.688
A23	96	4.51	.580
A24	96	4.28	.676
A25	96	4.59	.515

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
B1	96	4.31	.621
B2	96	4.36	.583
B3	96	4.35	.542
B4	96	4.40	.624
B5	96	4.33	.610
B6	96	4.47	.597
B7	96	4.42	.610
B8	96	4.28	.706
B9	96	4.26	.700
B10	96	4.21	.597
B11	96	4.26	.637
B12	96	4.29	.664
B13	96	4.32	.624
B14	96	4.32	.552
B15	96	4.36	.564
B16	96	4.39	.622
B17	96	4.41	.554
B18	96	4.40	.624
B19	96	4.32	.641
B20	96	4.23	.624
B21	96	4.37	.603
B22	96	4.34	.540
B23	96	4.32	.624
B24	96	4.35	.735
B25	96	4.30	.713
B26	96	4.37	.669
B27	96	4.31	.715

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
B28	96	4.32	.607
B29	96	4.32	.688
B30	96	4.24	.677
B31	96	4.18	.632
B32	96	4.28	.627
B33	96	4.42	.592
B34	96	4.44	.558
B35	96	4.34	.613
TotalA	96	4.44	.452
TotalB	96	4.31	.620
Valid N (listwise)	96		



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		sum วิชาการ	sum งบประมาณ	sum บุคคล	sum ทั่วไป	ความ เข้าใจ ระดับสูง	ปัจจัย กำหนด กลยุทธ์	โอกาส สำหรับ อนาคต	วิธีการ คิดเชิง ปฏิบัติ	กำหนด วิสัยทัศน์
Sum	Pearson Correlation	1	.503**	.469**	.403**	.450**	.564**	.402**	.433**	.525**
วิชาการ	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
sum	Pearson Correlation	.503**	1	.454**	.440**	.413**	.440**	.442**	.366**	.469**
งบประมาณ	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Sum	Pearson Correlation	.469**	.454**	1	.637**	.457**	.498**	.447**	.373**	.385**
บุคคล	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Sum	Pearson Correlation	.403**	.440**	.637**	1	.574**	.542**	.401**	.333**	.400**
ทั่วไป	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
ความเข้าใจ	Pearson Correlation	.450**	.413**	.457**	.574**	1	.712**	.543**	.495**	.433**
ระดับสูง	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
ปัจจัยกำหนด	Pearson Correlation	.564**	.440**	.498**	.542**	.712**	1	.712**	.660**	.576**
กลยุทธ์	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
โอกาส	Pearson Correlation	.402**	.442**	.447**	.401**	.543**	.712**	1	.800**	.485**
สำหรับ	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
อนาคต	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
วิธีการคิดเชิง	Pearson Correlation	.433**	.366**	.373**	.333**	.495**	.660**	.800**	1	.527**
ปฏิบัติ	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96
กำหนด	Pearson Correlation	.525**	.469**	.385**	.400**	.433**	.576**	.485**	.527**	1
วิสัยทัศน์	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายสุขุมภู เหมือนนिरุทธ์
วัน เดือน ปีเกิด	11 พฤศจิกายน 2532
ที่อยู่	277 หมู่ 5 ตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง 14150
การศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน ครูอัตราจ้าง โรงเรียนเทพากรวิทยาการ จังหวัดปทุมธานี

