

**การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
STRATEGIC MANAGEMENT AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL
UNDER AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

นภัสภรณ์ มูลสิน¹

NAPASPON MOOLSIN

สงวน อินทร์รักษ์²

SANGAUN INRAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อทราบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคล 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 180 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 123 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารงานบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินและควบคุม

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลัง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ และการออกจากราชการ

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารเชิงกลยุทธ์, การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) the strategic management under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, 2) the personnel management of school, 3) the relationship between the strategic management and personnel management of school. The samples were 123 schools under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The respondents in each school were a school administrator or an acting school administrator, and head of personnel teacher, in the total of 246 persons. The instrument employed for data collection was a questionnaire about the strategic management based on Wheelen and Others, concept and the personnel management based on Office of the Basic Education Commission. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows:

1. The strategic management under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and an individual, were at a high level. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were 1) Strategy Implementation, 2) Environmental Scanning, 3) Strategy Formulation and 4) Evaluation and Control.
2. The personnel management of school under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 as a whole and an individual, were at a high level. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; 1) Human Resource planning, 2) Personnel Development, 3) Personnel Recruitment, 4) Discipline and Punishment and 5) Retirement
3. There were significant relationship between the strategic management and personnel management of school under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 at .01 level.

Keyword : STRATEGIC MANAGEMENT AND PERSONNEL MANAGEMENT

บทนำ

ความสำคัญและปัญหาของการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความร่วมมือทางการค้า การลงทุน สภาพสังคม วัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม การเมือง การปกครอง และการแข่งขันทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็วและจะกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันของโลกที่รุนแรงมากขึ้น แต่ประเทศไทยยังคงมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งคุณภาพของคนไทยที่ยัง

อยู่ในเกณฑ์ต่ำ สภาพแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่องขององค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นปัจจัยขัดขวางต่อการยกระดับศักยภาพ การพัฒนาประเทศจากปัญหาที่หลากหลายนั้นนับเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศในระยะยาว จึงเป็นที่ตระหนักร่วมกันของทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้นประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนามนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้นการที่จะพัฒนาประเทศชาติต้องพัฒนาประชาชนโดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ต้องการ การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม องค์หลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จคือคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยพันธกิจของโรงเรียน การจัดการทรัพยากร หลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียนที่มุ่งหวังก็คือ การเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (ไพฑูรย์ สินารัตน์, 2560 : 176)

ความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของโลกที่มีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และด้านที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ด้านการศึกษา จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นองค์กรหลักของการศึกษาของชาติ จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ในส่วนของการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษากำหนดให้โรงเรียนต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน อันจะส่งผลให้เกิดการบริหารทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้คู่คุณธรรม นำอาชีพผสมผสานเทคโนโลยี มีข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย กระจายอำนาจการบริหารงาน ร่วมประสานทุกฝ่ายโปร่งใสยุติธรรม เน้นนำบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา จึงทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนปรับปรุงแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ปรีชา หงส์ไกรเลิศ, 2550 : 25-35)

ปัญหาของการวิจัย

การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด ซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่สุดหากสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้ได้ดี โดยเฉพาะการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการบริหารงานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความซับซ้อน และมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ทำให้ผู้บริหารต้องมีข้อมูลและความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถประเมินผลกระทบเพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทางเพื่อ

นำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล และกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาไปยังโรงเรียน ในปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง ในทางปฏิบัติภายหลังดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่ายังคงมีปัญหาคอขวดในการบริหารของโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่ายโดยตรง ส่วนกลางยังคงควบคุมและกำหนดขอบเขตวิธีการดำเนินงาน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว และเป็นปัญหาหลักของการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558 : 49)

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยทำให้โรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีหลักการแนวคิดว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งวิลสันและฮังเกอร์และคณะ (Thomas L. Wheelan, J. David Hunger, Alan N.Hoffman and Charles E. Bamford) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติต่าง ๆ ทางด้านการจัดการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินและควบคุม (Thomas L. Wheelan, David J Hunger, and others, 2015 : 9)

ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการกำหนดกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนในกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกล

ยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตลอดเวลา เห็นได้จากกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 การพัฒนาองค์กรในด้านการศึกษาต้องมีการพัฒนาทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในการอบรมพัฒนาที่ขาดการบูรณาการด้านเนื้อหา มีความซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วขาดการเผยแพร่ความรู้ในโรงเรียน ไม่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้โครงการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู และไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีข้อกำหนดไม่ให้ครูอบรมในวันเวลาราชการ ครูไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการเลื่อนขั้นวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่แน่นอน มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินบ่อยครั้ง ทำให้ครูหมดพลังและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพเท่าที่ควร จากปัญหาดังกล่าวสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารแบบนิติบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสิ่งที่นักเรียนจะได้รับทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการควบคู่กับการปลูกฝังจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ให้เกิดกับผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561 : 2.)

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เพื่อให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ ช่วยกำหนดทิศทางในการบริหารให้มีความชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลให้พร้อมที่จะทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำหนดไว้ และข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

- 1.การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2.การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหา นิยาม ความสนใจ ความต้องการ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำมารวบรวมและเรียบเรียงโครงสร้างการวิจัย และเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอโครงสร้างการวิจัยต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงสร้างวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาพัฒนา ทดสอบ ปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจคุณภาพไปสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ได้เสนอแนะ จัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ และจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 180 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 123 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนตามแนวคิดของวีเลนและฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger) จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale, 1961 : 74)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งหาคุณภาพเครื่องมือโดยใช้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยประสานกับโรงเรียนและเดินทางไปส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใช้การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 และเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 62.19 รองลงมา คือ อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 64 คน คิด

เป็นร้อยละ 26.01 ลำดับ 3 คือ อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.34 และลำดับสุดท้าย คือ อายุไม่เกิน 25 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ปริญญาโท มีมากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 54.47 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 และลำดับสุดท้าย คือ ปริญญาเอก มีน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.31 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบในลักษณะเดียวกัน คือ เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล มีจำนวนเท่ากัน อย่างละ 123 คน ลำดับแรกและลำดับสอง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษปีที่เกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี) มากกว่า 30 ปี มีมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 รองลงมา คือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.98 ลำดับสาม คือ 20 – 29 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.54 และลำดับสุดท้ายมีน้อยที่สุด คือ 10 – 19 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31 , SD=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ มีค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41 , SD = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.33 , SD=0.45) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.31 , SD=0.49) และด้าน

การประเมินและควบคุม มีค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.18 , SD=0.56) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย อยู่ระหว่าง 0.45 – 0.56

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29 , SD=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.51 , SD=0.53) มีค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ = 4.47 , SD=0.49) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ = 4.27 , SD=0.94) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}$ = 4.14 , SD=0.93) ด้านการออกจากราชการ มีค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.08 , SD=1.20) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ใน Y1 – Y3 มีการกระจายของข้อมูลในระดับน้อย (SD= 0.49 – 0.67) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ส่วน Y4 – Y5 มีการกระจายของข้อมูลในระดับมาก (SD= 0.93 – 1.20)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและควมเบี่ยงเบนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามกล

ยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินและควบคุม

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลัง และส่วนที่คงเหลือ 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการออกจากราชการ

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์คล้ายตามกัน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รองลงมาคือด้านการประเมินและควบคุม ด้านกำหนดกลยุทธ์ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เชนนนท์ (2552 : 13) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการ และสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤญ์วานิช (2553 : 1) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นการมองระยะยาว โดยจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิบูล ธิปะปาล และธนวัฒน์ ธิปะปาล (2559 : 23) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของทอมป์สันและคณะ (Thompson and Others) (2014 : 8) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน เกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของวิลเลนและคณะ (Wheelen and Others) ได้กล่าวถึง

องค์ประกอบพื้นฐานกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และ 4) การประเมินและควบคุม (Evaluation and Control) (2015 : 9) ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจและการปฏิบัติต่างๆที่มีผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน เพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จนำไปสู่การเพิ่มโอกาสของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญของงานบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ที่ชาญฉลาด เพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนยังได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรในโรงเรียนในการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียนในการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพัฒนาจนประสบความสำเร็จ อีกทั้งโรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กันนำไปสู่การปฏิบัติที่มีความสอดคล้องในแผนงานโครงการ/กิจกรรมที่เป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอน และมีการตรวจสอบความสำเร็จด้วยการวัดและประเมินผลตามแผนกลยุทธ์อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ

แนวคิดของพะยอม วงศ์สารศรี (2550 : 2) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล หมายถึง องค์กรทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้บุคคลที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาบุคคลในองค์กรนั้น ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการจัดการและเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพ่ง บัวหอม ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 20) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ทักษะความรู้และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของสมาน อัครวุฒิ (2558 : 34) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ ให้ตรงกับความสามารถของครู และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการได้มาของบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการประเมินและควบคุม ด้านกำหนดกลยุทธ์ และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เจริญ (2560 : 190) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านขอบเขตหน้าที่/งาน รองลงมา คือ ด้านขอบเขตบุคลากร ด้านขอบเขตองค์กร และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านขอบเขตส่วนบุคคล โดยภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์สูงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินผล และมี

ความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้ไปนำปฏิบัติใช้จริง โดยมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ตามนโยบายได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินและควบคุม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการติดตามและตรวจสอบ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งใช้ข้อมูลจากการประเมินผลนั้นเพื่อควบคุมและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การออกจากราชการ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบข้อกฎหมายในการออกคำสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการตามอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยพิจารณาแล้วแต่กรณีได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง

3. จากการศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดำเนินงานตามกระบวนการด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนสู่การกำหนดกลยุทธ์ในแผนระยะยาวเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ซึ่งต้องมีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ในรูปแบบของแผนงาน งบประมาณ โครงการ กำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์นั้นสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม โดยวิเคราะห์ตามความต้องการเกี่ยวกับจำนวนและจำแนกตามสาขาวิชา นำไปสู่การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการเพื่อพัฒนาข้าราชการครูให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการออกจากราชการผู้บริหารควรปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุดทองคำ, 2550.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: วี.พรินท์, 2555.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2552.
- ปรีชา หงส์ไกรเลิศ. "การวางแผนกลยุทธ์." **วารสารดำรงราชานุภาพ** (2550).
- พรรณนา อิงพงษ์พันธ์. "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1." **มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2554.
- พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- พิชญภา ยืนยาว. "รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา." **มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2552.
- พิบูล ทีปะปาลและชนวัฒน์ ทีปะปาล. **การจัดการเชิงกลยุทธ์(ปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์, 2559.
- เฟ่ง บัวหอม. **แนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2550.
- ไพฑูรย์ สินารัตน์. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2560.
- รัชพล เชิงชล. "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1." **มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2560.
- สมาน อัครภูมิ, **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง)**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2558.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. 2561.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564**. 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ.๒๕๕๗ -๒๕๖๐) สะท้อนปัญหาและทางออกตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2558.

สุพานี สถะภู่วานิช, **การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3 ed. New York: Harper & Row Publisher, 1974.

David, Fred R. **Strategic Management: Concepts and Cases**. 10 ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2005.

Krejcie, R.V., and D.W. Morgan. **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement 30, 1970.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.

Thompson, Arthur A, Margaret A Peteraf, Gamble E John, and A.J. Strickland. **Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage**. 19 ed. Toronto: McGraw-Hill, 2014.

Wheelen, Thomas L., David J. Hunger, and

Others. **Strategic Management and Business Policy**. 14 ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2015.