กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5

EDUCATIONAL INSTITUTUTE ADMINISTRATION STRATEGY IN HIGHLAND AREAS OF EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL OF BO LUANG EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK GROUP UNDER CHIANG MAI ELEMENTARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

จักรี วชิรพงศ์ไพร[1*] สังวาร วังแจ่ม[2] และ ทัศนีย์ บุญมาภิ[3]

Chakri Wachirapongprai[1*] Sangwan Wangcham[2] and Tassanee Boonmaphi[3]

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ 169 ถนนหางดง-สันป่าตอง ต.หนองแก๋ว อ.หางดง จ.เชียงใหม่ 50230 ประเทศไทย[1, 2, 3]

North Chiang Mai University, 169 Hang Dong – San Pa Tong Rd., Nongkaew Sub-district, Hang Doing District, Chiang Mai Province 50230 Thailand[1, 2, 3]

*Corresponding author E-mail: krukhamkee1991@gmail.com

(Received: 28 Feb, 2023; Revised: 18 Aug, 2023; Accepted: 21 Aug, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 98 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรสร้างความความรู้ความเข้าใจกระบวนการทำงานบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณควรสร้างความรู้ความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล นำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้บริหารงานงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2.3) ด้านการบริหารงานบุคคลควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกัน และ 2.4) ด้านการบริหารงานทั่วไปควรเสริมสร้างความเข้มแข็งและสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำหลักการทำงานระบบทีม (Teamwork) มาประยุกต์ใช้

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาในพื้นที่สูง, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*

[2-3] อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the strategy and guidelines for the educational institute administration in Highland Areas of Educational Opportunity Expansion School of Bo Luang Educational Quality Development Network Group under Chiang Mai Elementary Educational Service Area Office 5. The populations were 98 administrators and teachers of Educational Opportunity Expansion School of Bo Luang Educational Quality Development Network Group under Chiang Mai Elementary Educational Service Area Office 5 in the academic year of 2022, selected through the purposive sampling method. The research instruments were questionnaires and group discussions. The quantitative data were analyzed by the statistical methods of means, standard deviations, and the qualitative data were analyzed by content analysis.

The results showed that: 1) the Educational Institute Administration Strategy in Highland Areas of Educational Opportunity Expansion School of Bo Luang Educational Quality Development Network Group under Chiang Mai Elementary Educational Service Area Office 5, in overall and all aspects were at a high level 2) Guidelines for the development of the Educational Institute Administration Strategy in Highland Areas of Educational Opportunity Expansion School of Bo Luang Educational Quality Development Network Group consisted of four key aspects as follows: 2.1) Academic affairs management should create knowledge, understanding, working process, academic management focused on achievement. 2.2) Budget management should promote knowledge, understanding and exchange of knowledge about budget management according to the principles of good governance and adopt the quality cycle (PDCA) to budget management through personnel participation. 2.3) Human resource management should facilitate knowledge exchange with successful school in human resource management and then adapted according to the context of the school including developing personnel development plans and personnel performance indicators accordingly. 2.4) General administration should strengthen and create work participation by applying the principles of teamwork.

KEYWORDS: Strategy, Educational Institute Administration, Highland Schools, Educational Opportunity Expansion School

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำกับดูแล 29,449 โรง ทั่วประเทศเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 6,882 โรง และเป็นโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูง 501 โรง (Bureau of Basic Education Policy and Planning Office of the Basic Education Commission, 2020) มีนโยบายให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพด้วยความเสมอภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงที่ผู้เรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในกำกับดูแล 108 แห่ง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.62 และเป็นโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูง 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.37 (Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 5, 2022) การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูงของเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ที่ผ่านมาพบว่าไม่สามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายเนื่องจากครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและขอย้ายสถานศึกษาบ่อย นอกจากนี้ผู้เรียนส่วนใหญ่มีปัญหาการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ ขาดแคลนเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน (School Director 1, personal communication, 30 August, 2022; School Director 2, Personal Communication, August 31, 2019; School Director 3, Personal Communication, September 1, 2022; School Director 4, Personal Communication, September 2, 2022 and School Director 5, Personal Communication, September 3, 2022)

การบริหารงานสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต้องมีกลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ วีเลน และฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2000) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนด กลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การประเมินและ ควบคุม ช่วยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่การเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโรงเรียน (Moolsin, 2018; Tinnayano, 2021; Chinpawo, 2019)

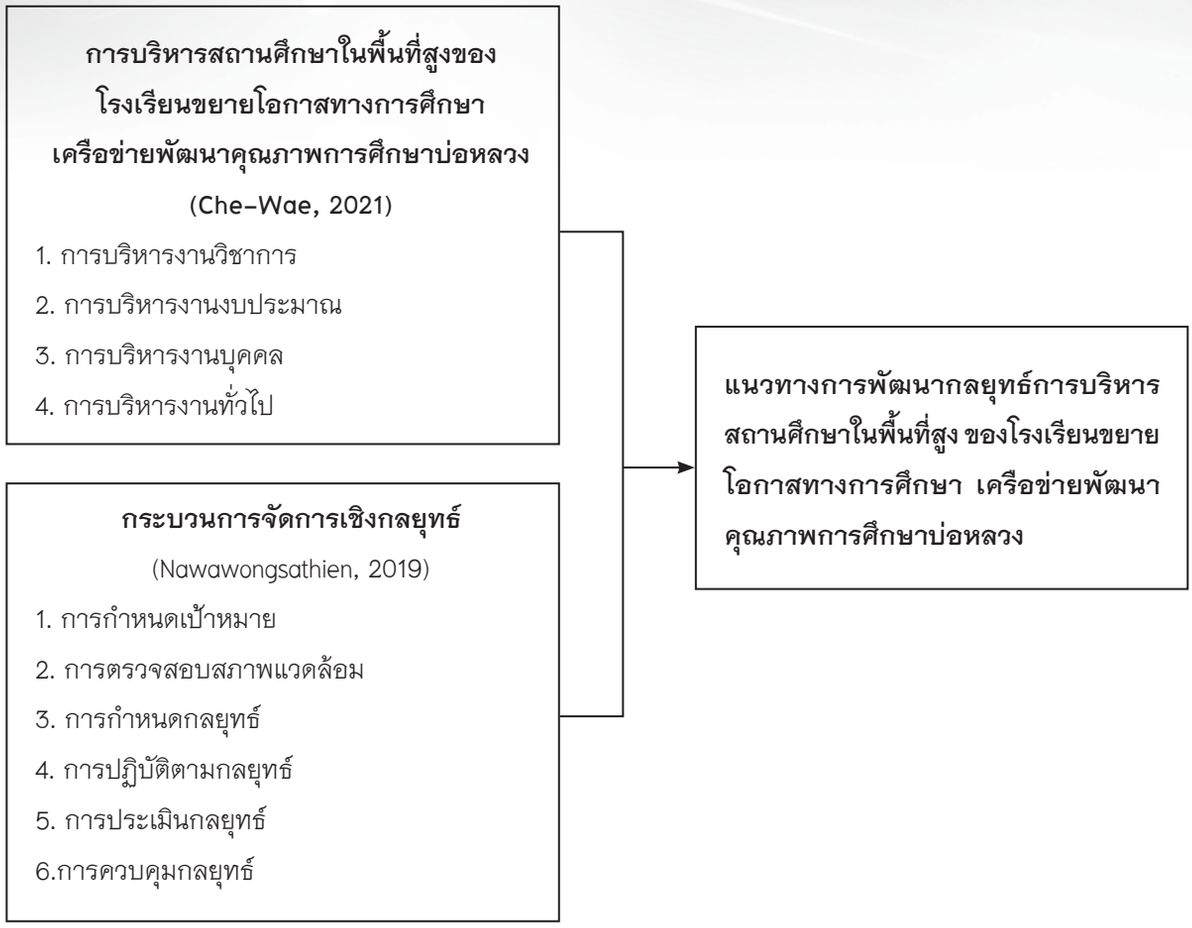
จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังที่กล่าวมา จึงเห็นควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะชีวิต เป็นคนเก่ง คนดี และสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูง เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 98 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

2. สร้างร่างแบบสอบถามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงฯ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Ratting Scale) แบ่งคำถามเป็น 4 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ รวมทั้งหมด 32 ข้อ แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหากับข้อคำถาม

(Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.67–1.00

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว จัดทำเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 2 – 6 มกราคม พ.ศ. 2566

2. ส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 98 คน ด้วยตนเอง และได้รับการตอบกลับคืน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูง กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 รวม 8 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี มีความสมัครใจและยินดีในการให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยสังเคราะห์ประเด็นคำถามแต่ละด้านในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแบบสอบถาม นำมาเป็นประเด็นการสนทนาเพื่อหาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มเป้าหมายเพื่อนัดหมายการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting วันศุกร์ที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 18.00 น.–19.30 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสามเส้าด้านรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5

ตารางที่ 1 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ภาพรวม

รายการ	μ	σ	การปฏิบัติ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.26	0.26	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.23	0.05	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.26	0.04	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.25	0.04	มาก
ภาพรวม	**4.25**	**0.11**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 มีการปฏิบัติกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูง อยู่ในระดับมาก (μ = 4.25, σ = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.26, σ = 0.11; μ = 4.26, σ = 0.04) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.25, σ = 0.04) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานงบประมาณ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.23,σ = 0.04)

ตารางที่ 2 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	μ	σ	การปฏิบัติ
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารวิชาการอย่างชัดเจน	4.63	0.62	มากที่สุด
2. มีการกำหนดภารกิจการส่งเสริมวิชาการ	4.35	0.73	มาก
3. มีเป้าประสงค์องค์กรสอดคล้องกับการบริหารวิชาการ	4.39	0.69	มาก
4. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิชาการอย่างชัดเจน	4.34	0.69	มาก
5. มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนด้านวิชาการขององค์กร	4.00	0.72	มาก
6. มีการวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามด้านวิชาการภายนอกองค์กร	3.80	0.75	มาก
7. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารวิชาการและนำกลับมาปรับปรุงพัฒนา	4.35	0.79	มาก
8. มีการกำหนดดัชนีชี้วัดด้านวิชาการขององค์กร	4.19	0.77	มาก
ภาพรวม	**4.26**	**0.26**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารวิชาการในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.26, σ = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารวิชาการอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.63, σ = 0.62) รองลงมาคือ เป้าประสงค์องค์กรสอดคล้องกับการบริหารวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.39, σ = 0.69) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนด้านวิชาการขององค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.75)

ตารางที่ 3 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	μ	σ	การปฏิบัติ
1. มีการจัดทำแผนงบประมาณอย่างชัดเจน	4.59	0.67	มากที่สุด
2. มีการกำหนดภารกิจการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน	4.44	0.68	มาก
3. การใช้จ่ายงบประมาณนำไปสู่การพัฒนาองค์กร	4.23	0.67	มาก
4. วัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	4.13	0.67	มาก
5. มีการปรับปรุงแผนการใช้จ่ายให้เป็นไปเพื่อการบริหารองค์กร	4.08	0.78	มาก
6. มีการวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของการใช้งบประมาณ	3.96	0.78	มาก
7. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงบประมาณทุกปี	4.29	0.76	มาก
8. มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการใช้จ่ายงบประมาณ	4.12	0.74	มาก
ภาพรวม	**4.23**	**0.05**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงบประมาณในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.23, σ = 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำแผนงบประมาณอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.59, σ = 0.67) รองลงมาคือ มีการกำหนดภารกิจการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ= 4.44, σ = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการปรับปรุงแผนการใช้จ่ายให้เป็นไปเพื่อการบริหารองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ= 4.08, σ = 0.78)

ตารางที่ 4 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	μ	σ	การปฏิบัติ
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	4.60	0.67	มากที่สุด
2. มีการกำหนดแผนการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับบุคลากร	4.38	0.68	มาก
3. การกำหนดอัตราของบุคลากรสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร	4.29	0.72	มาก
4. วัตถุประสงค์ของการจัดบุคลากรสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	4.19	0.64	มาก
5. จัดทำดัชนีชี้วัดการปฏิบัติติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร	4.01	0.71	มาก
6. มีการวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของแผนพัฒนาบุคลากร	4.05	0.74	มาก
7. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.74	มาก
8. มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในแต่ละหน้าที่	4.22	0.68	มาก
ภาพรวม	**4.26**	**0.04**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.26, σ = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.67) รองลงมาคือ มีการกำหนดแผนการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.38, σ = 0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดทำดัชนีชี้วัดการปฏิบัติติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ= 4.01, σ = 0.71)

ตารางที่ 5 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	μ	σ	การปฏิบัติ
1. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.55	0.66	มากที่สุด
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน	4.48	0.60	มาก
3. มีการกำหนดภารกิจการบริหารงานทั่วไปในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.28	0.72	มาก
4. วัตถุประสงค์การบริหารงานทั่วไปสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร	4.13	0.68	มาก
5. มีดัชนีชี้วัดผลงานของการองค์กรในการบริหารงานทั่วไปด้านต่าง ๆ	4.04	0.71	มาก
6. มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารงานทั่วไป	3.97	0.68	มาก
7. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานทั่วไปอย่างต่อเนื่องและชัดเจน	4.34	0.71	มาก
8. มีการวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามของการบริหารงานทั่วไป	4.17	0.66	มาก
รวม	**4.25**	**0.04**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า บริหารงานทั่วไปในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.25, σ = 0.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารงานทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.55, σ = 0.66) รองลงมาคือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 4.48, σ = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการบริหารงานทั่วไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (μ = 3.97, σ = 0.68)

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่า

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรเสริมสร้างการบริหารงานวิชาการ โดยนำกระบวนการประเมินผลเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation: DE) มาจัดทำกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะช่วยให้การวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามด้านวิชาการภายนอกองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณควรเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจการบริหารงบประมาณมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดแนวทางการบริหารงานงบประมาณที่ชัดเจนโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร กำหนดแผนงานงบประมาณสอดคล้องตามแผนปฏิบัติงานและนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน นอกจากนี้ควรจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามด้านบริหารงานงบประมาณ รวมทั้งจัดประชุมเพื่อกำกับติดตามการบริหารงานงบประมาณ และนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มบริหารงานบุคคลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานบุคคลกับสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล แล้วนำมาปรับใช้และจัดทำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดกิจกรรมยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรักในสถานศึกษา ตั้งใจและทุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำหลักการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาประยุกต์ใช้ จัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นการประเมินเป้าหมายความสำเร็จด้านการบริหารทั่วไปตามบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่สูงให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการมีส่วนร่วมของครูให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

1. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยใช้กระบวนการประเมินผลเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลและนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้การบริหารงานงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกัน 4) ด้านการบริหารงานทั่วไปควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำหลักการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาประยุกต์ใช้

การอภิปรายผลการวิจัย

1. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 พบว่า ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลยุทธ์การบริหารงานมีความสำคัญช่วยกำหนดทิศทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (Ministry of Education, 2007) ดังที่ ศิริธร สมจีะ (Somja, 2023) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรเพิ่มระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการทำงานและเก็บข้อมูลงานวิชาการ ครูต้องพัฒนาตนเองในการสอนแบบใหม่ ๆ สร้างหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทางเลือกมากขึ้น 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรควบคุมและบริหารตามแผนปฏิบัติการประจำปี ลำดับความจำเป็นในการใช้งบประมาณ ชี้แจงการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน อบรมพัฒนาให้ความรู้กับผู้รับผิดชอบงานการเงิน 3) ด้านการบริหารงานบุคคล มอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล แบ่งภาระงานการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมและชัดเจน 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งานของครู บุคลากรและนักเรียน อบรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเรียนการสอนให้ทันสมัย พัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับไกรพล คำนาค (Kumnak, 2018) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับ ขวัญพิชชา มีแก้ว (Meekœw, 2019) ที่ศึกษาพบว่า การพัฒนาคุณภาพและจัดการศึกษาได้มาตรฐาน

มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป คล้ายกับกัญจนา สันฐาน (Suntan, 2020) ที่ศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การบริหารงานบุคลากรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินของสถานศึกษา 3) การบริหารงานงบประมาณมีการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 4) การบริหารงานทั่วไปสถานศึกษามีทำงานร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและพัฒนาอาชีพของผู้เรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ดังที่จิรารัตน์ กระจ่างดี (Krajangdee, 2019) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดนโยบายการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องกับพิมพ์ใจ พุฒจัตุรัส (Puthjaturas, 2019) ได้ศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นงานหลักของโรงเรียนที่จะต้องดำเนินงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพราะคุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานด้านวิชาการเป็นหลัก ทำนองเดียวกับศิวพร ละหารเพชร (Laharnpech, 2019) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทางการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คล้ายกับธนัฏฐา คุณสุข (Khunsook, 2022) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์เพื่อจัดสรรการใช้งบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีการรายงานผลการใช้งบประมาณตามไตรมาสเพื่อตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ดังที่สุทธิพงษ์ สดชื่น (Sodchuen, 2019) กล่าวไว้ว่า การจัดทำแผนงบประมาณประจำปีหรือแผนปฏิบัติการประจำปี จะช่วยให้การบริหารงบประมาณในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับจิรัญญิกา จันทร์ชื่น (Janchuen, 2020) ที่ศึกษาพบว่า การวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Tamrengit, 2022)

1.3 ด้านบริหารงานบุคคลพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จัดทำข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังที่เอวิกา ปราบพาลทัพพ์ (Phampantup, 2022) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (Cheedchan, 2021) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Suksan, 2021)

1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน มีการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานเน้นการปฏิบัติงานอย่าง

รับผิดชอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของชุมชนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังที่ รัตนพร รัตนสุวรรณ (Rattanasuwan, 2021) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับฉัตรชัย ตันตรานนท์ (Tantranont, 2021) ที่ศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปของโรงเรียนควรปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานโดยเน้นการปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คล้ายกับอนุเดช บ้านสระ (Bansra, 2021) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาควรมีการวางแผนปฏิบัติงานและกำหนดหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Wongpom, 2023)

2. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูง ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 แต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า สถานศึกษาควรบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยใช้กระบวนการประเมินผลเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในพื้นที่สูงควรให้ความสำคัญกับการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของสถานศึกษาเป็นหลักเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการประเมินผลเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) จะมุ่งเน้นสิ่งที่ควรปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมในการทำงานด้านวิชาการให้มีคุณภาพ ดังที่ฉัตรชัย นาถ่ำพลอย (Nathamphloi, 2019) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถติดตามการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาได้ทันที สอดคล้องกับอุทิศ มิเถาวัลย์ (Meethoawan, 2022) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการประเมินผลสู่มาตรฐานสากล สอดคล้องกับจันทร์จิรา บุญมี, ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน, และนันทิยา น้อยจันทร์ (Bunmi, Suntawan, & Noichun, 2021) ที่ศึกษาพบว่า การนำหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์สู่การปฏิบัติช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า สถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโดยนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้บริหารงานงบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยสร้างความเข้าใจการบริหารงานงบประมาณให้กับบุคลากร สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานงบประมาณ ส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณมีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ การนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการบริหารงานงบประมาณจะช่วยกำกับติดตามการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบสามารถนำผลการติดตามมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ดังที่ชุติมา พวงทอง (Puangthong, 2020) ได้กล่าวไว้ว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาช่วยให้มีระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่ดี มีประสิทธิภาพ และป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับศุภณัฐ กุมภาว์ (Kumpa, 2020) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงบประมาณตามแผนปฏิบัติงานและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล้ายกับ

จารุวัฒน ปาสาโก (Pasako, 2023) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา นอกจากนี้ การนำวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการจัดทำงบประมาณช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ (Budwised, 2019; Bang-on, 2019)

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคล รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงาน และพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงประสบความสำเร็จ ดังที่วิภาดา สารัมย์ (Saram, 2019) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สอดคล้องกับศรัญญา แสงสว่าง และไตรรัตน์ สิทธิทูล (Sangsawang & Sithitool, 2021) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ ทำนองเดียวกับประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (Noppawong Na Ayuttaya, 2020) ที่ศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลโดยเลือกบุคลากรให้ถูกต้องเหมาะสมกับงานและดึงความสามารถของบุคลากรมาใช้ได้เต็มศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนควบคุมดูแลให้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร ทุกคนเต็มใจทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา คล้ายกับชนะวิน แสงทามาตย์ (Sangtamat, 2021) ที่ศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน จะช่วยพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเข้มแข็งและสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำหลักการทำงานระบบทีม (Teamwork) มาประยุกต์ใช้ และจัดทำดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อบุคลากรร่วมมือกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้องค์กรมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง (Jamtengtrong, 2022) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ทีมงานมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของการทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับเบญจมาศ นิลกำแหง (Ninkamhaeng, 2021) ที่ศึกษาพบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงาน ตัดสินใจ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขการทำงานของสถานศึกษาร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย นพวรรณ คงพลิ้ว (Kongphrio, 2020) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกันซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ศิวภรณ์

วงศ์เพชร (Wongpet, 2022) ที่ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้แก่ครูในกระบวนการทำงานด้านกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยให้ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารวิชาการไปอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน จะช่วยให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในพื้นที่สูงมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจการบริหารงบประมาณให้กับบุคลากร โดยการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติการบริหารงบประมาณ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคลได้แนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมการบริหารงาน จะช่วยให้การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่สูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูงหรือทุรกันดารในพื้นที่อื่น เพื่อนำไปสู่การถอดองค์ความรู้และกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่สูงหรือทุรกันดารที่มีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สูงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาบ่อหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อนำมาปรับกลยุทธ์การบริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

Bang-on, P. (2019). *Administration guidelines for budget management system of Sobmoei Wittayakom School, Sobmoei District, Maehongson Province.* (Master thesis, Education and Administration, Chiang Mai Rajabhat University). [In Thai]

Bansra, A. (2021). *General administration guidelines for school under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.* (Master thesis, Educational and Administrationt, Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [In Thai]

Budwised, A. (2019). *The process of implementing the quality management cycle (PDCA) in the preparation of the annual expenditure budget under the national strategy: A case study of the Economic Budgeting Division 4 Budget Bureau.* Retrieved from http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582280202_6114830015.pdf

Bunmi, C., Suntawan, T., & Noichun, N. (2021). The development of result-based management strategies of school under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Social Science and Buddhistic Nthropology*, *6*(2), 50-64. [In Thai]

Bureau of Basic Education Policy and Planning Office of the Basic Education Commission. (2020*). Educational statistics, academic year 2022*. Retrieved from http://www.bopp.go.th/?page_id=1828 [In Thai]

Che–Wae, M. (2021). *The efficiency of school administration according to the perception of executives and teachers in the Secondary Educational Service Area Office Pattani*. (Independent Study for the Master of Education, Educational Administration, Yala Rajabhat University). [In Thai]

Cheedchan, N. (2021). *Personnel management and job motivation of teacher in school under the Secondary Educational Service Area Office 8*. (Master thesis, Educational and Administration, Silpakorn University). [In Thai]

Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 5. (2022). *Educational information statistics academic year 2022*. Retrieved from http://eic.chiangmaiarea5.go.th/info65/index.html [In Thai]

Chinpawo, S. (2019). *Development guidelines for strategic management of educational manager in school administrators under the jurisdiction of Secondary Education Service Area Office 25*. (Master thesis, Educational Administration, Mahasarakham University). [In Thai]

Janchuen, J. (2020). *Performance based budgeting management of the school network for educational quality improvement 3 under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1.* (Master thesis, Educational Administration, Silpakorn University). [In Thai]

Jamtengtrong, C. (2022). Building teamwork of administrator for capacity development enhancement of private schools in Thailand. *The Journal of Research and Academics, 4*(2), 201–214.

Khunsook, T. (2022). *Academic administrations affecting the management of active learning in secondary schools in Chanthaburi Province.* (Master thesis, Educational Administration, Rambhai Barni Rajabhat University). [In Thai]

Kongphrio, N. (2020). *A study on the roles of teamwork of school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.* (Master thesis, Educational Administration, Rambhai Barni Rajabhat University). [In Thai]

Krajangdee, J. (2019). *The study of management strategies of academic affairs for opportunity expansion school in Khun Yuam District, Mae Hong Son Province*. (Master thesis, Education and Administration, Chiang Mai Rajabhat University). [In Thai]

Kumpa, S. (2020). *The development of educational institution management guidelines based on good governance principles for schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 3*. (Master thesis, Educational and Administration, Mahasarakham University). [In Thai]

Kumnak, K. (2020). *The opportunity expansion schools management as teachers' opinion under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2*. (Master thesis, Education and Administration, Burapha University). [In Thai]

Laharnpech, S. (2019). *The effectiveness of academic administration of small schools according to teachers' opinions under Suratthani Primary Educational Service Area Office 2.* (Master thesis, Educational Administration, Suratthani Rajabhat University). [In Thai]

Meekaew, K. (2019). *School administration affecting the effectiveness of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.* (Master thesis, Educational Administration Program, Rambhai Barni Rajabhat University). [In Thai]

Meethoawan, U. (2022). The management of secondary schools in Nonthaburi province accordance with the achievement oriented ways toward international standard. *APHEIT International Journal, 28*(1), 23–30.

Moolsin, N. (2018). *Strategic management and personnel management of school under Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1.* (Master Thesis, Educational and Administration Program, Graduate School Silpakorn University). [In Thai]

Ministry of Education. (2007). *Guidelines for decentralization of administration and education management to the committee office of educational service areas and educational institutions according to the ministerial regulations prescribing criteria and methods decentralization of Administration and Education Management Act 2007.* Bangkok: Author.

Noppawong Na Ayuttaya, P. (2020). *States and guidelines for developing human resource management of school administrators under Buriram Provincial Office of the Non–Formal and Informal Education.* (Master thesis, Educational Administration Program, Buriram Rajabhat University). [In Thai]

Nathamphloi, C. (2019). Achievement management in current social society. *Journal of Educational Innovation and Research, 3*(3), 171–178.

Nawawongsathien, A. (2019). *Strategic mamagement: The pursuit of competitive advantage.* (5nd ed.). Bangkok: Southeast Bangkok University.

Ninkamhaeng, B. (2021). A model for effective team development in basic education institutions under Samutprakan Primary Educational Service Area 2. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 6*(8), *218–235.*

Pasako, J. (2023). Budget management based on the good governance of school administrators of the education opportunity expansion school under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 7(1), 37–50.

Phampantup, A. (2022). *The purposes of this study were to investigate the state and problems of personnel administration in schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4.* (Master thesis, Educational Administration Program, Ratchathani University, Udonthani Campus). [In Thai]

Puangthong, C. (2020). Guidelines for good governance based budget management of schools under the Secondary Educational Service Area Office 5. *Journal of Educational Administration and Leadership*, *9*(33), 233–244.

Puthjaturas, P. (2019). *Academic administration of schools under the Regional of Education Office No. 1.* (Master thesis, Educational and Administration Program, Graduate School Valaya Alongkorn Rajabhat University Under the Royal Patronage Pathum Thani). [In Thai]

Rattanasuwan, R. (2021). *Guidelines for building community participation in educational institutions under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2.* (Master thesis, Educational and Administration Program, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University). [In Thai]

Sangtamat, C. (2021). Principles of good governance and personnel management in school. *Integrated Social Science Journal, 1*(3), 63–75.

Sangsawang, S. & Sithitool, T. (2021). Guidelines for development of personnel administration of school executives under the Secondary Educational Service Area Office, Area1, Group 6, BMA. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(12), 152–165.

Saram, W. (2019). *The personnel administration of school administrators in Pathum Thani Primary Educational Service Area.* (Master thesis, Educational and Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [In Thai]

Sodchuen, S. (2019). *Approaches for efficiently budgeting administration of school under the Pathumthani Primary Education Service Area Office 1.* (Master thesis, Educational and Administration, Kasetsart University). [In Thai]

Somja, S. (2019). *The study of academic administration of Ban Mae Kha Poo School Samoeng District Chiang Mai Province Based on PDCA Process. Administrative guidelines for highland schools with ethnic students in the digital age in the development education network under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 6.* (Master thesis, Educational Administration, Payap University). [In Thai]

Suksan, P. (2021). *Personnel administration performed by school administrators Srinarong Educational Network 2.* (Master thesis, Educational Administration, Bangkokthonburi University). [In Thai]

Suntan, K. (2020). Managerial strategies for education quality of small–scaled primary schools according to the student focus concept. *Rajapark Journal*, *14*(32), 97–113.

Tamrengit, W. (2022). *Decision–making of administrator and budgeting management in school under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 1.* (Master thesis, Educational Administration, Silpakorn University). [In Thai]

Tantranont, C. (2019). *The study of developing general management of Chiangmai Wachirawit School, Muang District, Chiangmai Province.* (Master thesis, Education and Administration, Chiang Mai Rajabhat University). [In Thai]

Tinnayano, P. (2021). Strategic management process of educational institution. *MBU Roi Et Journal of Global Education Review, 1*(1), 35–46.

Wheelen, T. L. and Hunger, J. D. (2000). *Strategic management and business policy.* (8th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.

Wongpet, S. (2022). The administrator's role of teamwork as perceived by teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, *5*(1), 29–39

Wongpom, S. (2023). The guidelines for using information technology of school management in the digital era under the Chai Nat Primary Educational Service Area Office. *Journal of Educational Administration and Leadership, 11*(42), 94–102.