

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 The strategic management of administrators and human resource development of school under samutprakan primary education service area office 1

รัชพล เจริญชล*
ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 63 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และ 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 126 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของวิลเลินและคณะ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของโนลว์, ฮอลตัน และสวอนสัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการควบคุมและประเมินผล และ 4) ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม

* นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับมีขัณมิติจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านขอบเขตส่วนบุคคล 2) ด้านขอบเขตบุคลากร 3) ด้านขอบเขตองค์กร และ 4) ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) administrators' strategic development under Samutprakan Primary Education Service Area Office 1 2) the human resource development of school under Samutprakan Primary Education Service Area Office 1 and 3) the relationship between the administrators' strategic development and human resource development of school under Samutprakan Primary Education Service Area Office 1. The samples were 63 schools under Samutprakan Primary Education Service Area Office 1. The respondents in each school were a school administrator/an acting school administrator, and teacher, in the total of 126 persons. The instrument employed for data collection was a questionnaire about the strategic management of the administrators based on Wheelen and Others concept and the human resource development of school based on Knowles, Swanson and Holton. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Person Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows:

1. The strategic management of administrators under Samutprakan Primary Education 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) Strategy Implementation 2) Strategy Formulation 3) Evaluation and Control 4) Environment Scanning.

2. The human resource development of school under Samutprakan Primary Education Service Area Office 1 as a whole and an individual, were at a highest level. The arithmetic mean ranking from maximum to minimum were as follows; 1) Individual Domain 2) People Domain 3) Organization Domain 4) Work Tasks Domain.

3. The strategic management of administrators and human resource development of school under Samutprakan Primary Education Service Area Office 1 was found correlated as a whole were at 0.01 level of statistical significance.

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันอยู่ในช่วงเวลาการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญจากวิกฤตปัญหาทางด้านท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ผลักดันให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวในด้านต่างๆ อย่างเร่งด่วน ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมทรัพยากรบุคคล(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: 1) สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน ส่งผลให้ไม่มีแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงาน และไม่มีแนวทางที่ดีที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ก็ทวีความสำคัญมากขึ้น และเริ่มที่จะแยกให้เห็นถึงความแตกต่างในแต่ละบุคคล การผสมผสานระหว่างกลยุทธ์ โครงสร้าง และตัวบุคลากรมีความจำเป็นมากขึ้น การพัฒนาคนหรือบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถช่วยยกระดับการพัฒนาขององค์กรได้โดยการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องทำเพื่อให้คนในองค์กรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนมีทักษะและความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: 37)

การจัดการศึกษาปัจจุบันนั้นต้องสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วม

ในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542: 3) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการ จัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในทางปฏิบัติ ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555: ก) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) รัฐบาลจะมุ่งมั่นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา (สุนทรศักดิ์ บวรนนท์กุล และคณะ, 2557: 79) การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานแบบองค์รวมที่แตกต่างจากการบริหารงานตามหน้าที่พื้นฐานทั่วไป โดยเน้นการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์เพื่อการวางแผนและขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมาย โดยที่ผู้บริหารจะต้องรวบรวมข้อมูล ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ และมีหลักการสามารถนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มาประยุกต์ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาตัดสินใจสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับสะสางปัญหาทางในการปฏิบัติตามสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารยังต้องวางแผนงานในการดำเนินงานและการควบคุมการใช้กลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้อย่างราบรื่นหรือมีอุปสรรคน้อยที่สุด ตลอดจนต้องติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการพัฒนากลยุทธ์

ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2556: 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้ได้มีโอกาสใช้ความรู้ได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรทุกระดับในองค์การ เพื่อให้ทรัพยากรอันมีค่าที่สุดขององค์การ มีความพร้อมทั้งทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พชร สันตัด และคณะ, 2557: 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริม พัฒนา สถานศึกษา ในสังกัดให้สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด จึงได้มีการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษามาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถาน ศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จากรายงานผลการ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 72 แห่ง พบว่า ด้านมาตรฐานผู้เรียน และด้านมาตรฐาน การจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ผลการดำเนินการเป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งเนื่อง มาจากการกำหนดยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 และการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา ของสถานศึกษา ในกลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเรียนรู้ และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู

และบุคลากรทางการศึกษา ทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากกลยุทธ์ดังกล่าวยังมีการนำไปใช้ไม่สอดคล้องกับ นโยบายต่างๆ ที่มีการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1, 2559: 115)

จากร่างแผนยกระดับคุณภาพการศึกษาภาค บังคับ ประจำปีพุทธศักราช 2559 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน และต่อครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม หากทำการศึกษาข้อมูลเชิงลึก จะพบข้อมูลความเคลื่อนไหวความสละพัสดุของนักเรียน ย้อนหลัง 5 ปี พบว่า จำนวนนักเรียนภาครัฐ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ลดลงทุกปี จากสาเหตุการลดลงของนักเรียนจึงเป็น ปัจจัยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ต้องหาแนวทางการแก้ปัญหา โดยเฉพาะด้านคุณภาพการเรียน การสอน ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1, 2559: 15-23)

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์มาปรับใช้ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความสอดคล้อง กับบริบทสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไป โดยมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมศักยภาพของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาและให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นการ บริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาและสร้าง

จุดแข็งในการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัย และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

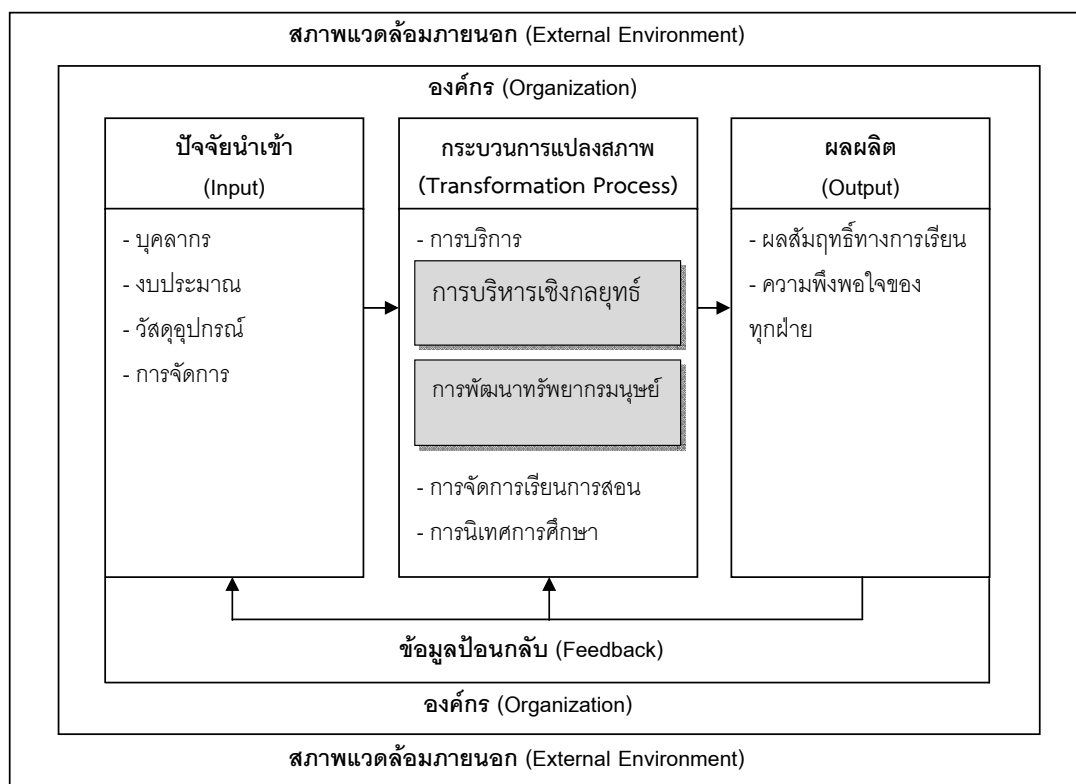
1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยไว้เป็นกรอบของการศึกษาโดยนำแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg and Omstein) ที่กล่าวว่าองค์กรระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการแปลงสภาพ (Transformation Process) ซึ่งเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ทั้งภายในและภายนอก และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา องค์กรประกอบทั้งสามส่วนจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษานั้นคือ องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่นำเข้าสู่ระบบ ได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษา ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินการ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการของการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ให้ได้มาซึ่งผลผลิตคือ ประสิทธิภาพนักเรียน ครู ระเบียบข้อบังคับ โดยมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอยู่ภายใต้ สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางสังคม และทางภูมิศาสตร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543: 74)

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วิลเลน และคณะ (Wheelen and Others, 2015: 47-48) ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และแนวคิดของ โนลว์, ฮอลตัน และสวอนสัน (Knowles, Swanson and Holton, 2005: 310-317) ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



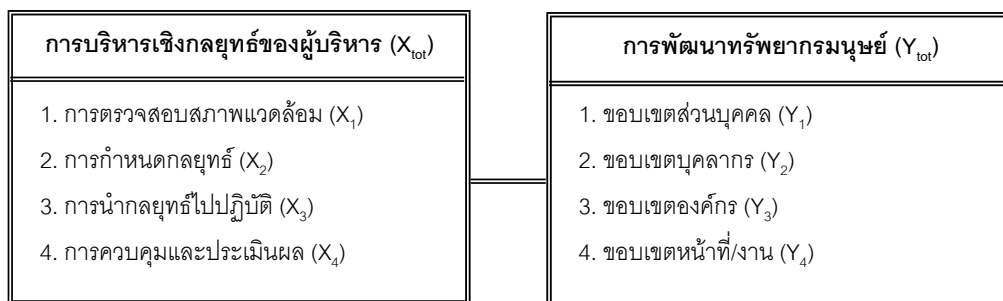
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

- ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein., Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed. (CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012), 20-22.
- : Thomas L. Wheelen, and others, Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability, 14th ed. (Global Edition, Pearson Education Limited: Prentice Hall, 2015), 47-48.
- : Knowles, M. S., Swanson, R. A., and Holton, E. F. III, The Adult Learner: the Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development, 6th ed. (Amsterdam, Boston: Elsevier, 2005), 310-317.

ขอบเขตทฤษฎีของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตทฤษฎีของการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งในส่วนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ได้นำแนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ วิลเลน และคณะ (Wheelen and Others) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) คือ การตรวจสอบ, การประเมินผลและการเผยแพร่ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในให้กับบุคลากรในองค์กรทราบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนด “ปัจจัยเชิงกลยุทธ์” 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือ กระบวนการของการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่ให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการแข่งขันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) คือ กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ 4)

การควบคุมและประเมินผล (Evaluation and Control) คือ กระบวนการการตรวจสอบผลการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กร เพื่อนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ต้องการในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ โนลส์, สวอนสัน และฮอลตัน (Knowles, M. S., Swanson, R. A., and Holton, E. F. III) ประกอบด้วยองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านขอบเขตส่วนบุคคล (Individual) คือ ประสบการณ์ ความรู้ที่ได้สั่งสมมา ประกอบด้วย ทักษะ ความคาดหวัง และการสร้างความคุ้นเคย 2) ด้านขอบเขตบุคลากร (People) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การจัดการความประทับใจ ความสัมพันธ์ และหัวหน้างาน 3) ด้านขอบเขตองค์กร (Organization) กระบวนการเรียนรู้ของตัวบุคคลและองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรม องค์กร ความเข้าใจองค์กร และบทบาทขององค์กร 4) ด้านขอบเขตหน้าที่งาน (Work Tasks) คือ ความคุ้นเคยในงานที่ทราวมไปถึงความรู้ ความสามารถที่จำเป็น ประกอบด้วย ความเข้าใจในงาน ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่งาน และความรู้ ทักษะ ความสามารถ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Thomas L. Wheelen, and others, Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability, 14th ed. (Global Edition, Pearson Education Limited: Prentice Hall, 2015), 47.

: Knowles, M. S., Swanson, R. A., and Holton, E. F. III, The Adult Learner: the Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development, 6th ed. (Amsterdam, Boston: Elsevier, 2005), 310.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงได้นิยามคำศัพท์ที่เป็นคำหลักๆ ไว้ดังนี้

การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาประกอบด้วยการตรวจสอบสภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริม เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทศนคติในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ขอบเขตส่วนบุคคล ขอบเขตบุคลากร ขอบเขตองค์กร ขอบเขตหน้าที่/งาน ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษา และการเรียนรู้ ให้แก่บุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการขององค์กร การเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานให้แก่บุคลากร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น จำนวน 72 แห่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 72 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในอำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 28 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอพระประแดง จำนวน 29 โรงเรียน และโรงเรียนในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 15 โรงเรียน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มอำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน อำเภอพระประแดงจำนวน 25 โรงเรียน และอำเภอพระสมุทรเจดีย์จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 63 โรงเรียน สำหรับผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 126 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา

ตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ วิลเลนและคณะ (Wheelen and Others, 2015: 48) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) 4) การควบคุมและประเมินผล (Evaluation and Control)

ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ โนลส์ , สวอนสัน และฮอลตัน (Knowles, M. S., Swanson, R. A., and Holton, E. F. III, 2005: 310)

ประกอบด้วยองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านขอบเขตส่วนบุคคล (Individual) 2) ด้านขอบเขตบุคลากร (People) 3) ด้านขอบเขตองค์กร (Organization) 4) ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน (Work Tasks)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษามีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นตามแนวคิดของ วิลเลินและคณะ (Wheelen and Others, 2015: 48)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดของ สวอนสันและฮอลตัน (Swanson & Holton, 2005: 310)

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ (Likert's rating scales, 1961:74) ซึ่งจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาเอกสาร ตำรา วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของวิลเลินและคณะ (Wheelen and Others, 2015: 47-48) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสวอนสันและฮอลตัน (Swanson & Holton,

2005: 310-317) หลังจากนั้นนำผลของข้อมูลที่ศึกษามาสาร่างเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC = index of item) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ไม่ใช่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง สถานศึกษาละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978) ได้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) = 0.991

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบได้รับแบบสอบถามคืนมารวมทั้งสิ้น 57 โรงเรียน รวม 114 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.48

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency : f) และใช้ร้อยละ (Percentage : %)

2) การวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใช้มัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยนำมาใช้หาค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970: 190)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment

correlation coefficient, 1978: 161)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

(n = 57)

ข้อ	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (X_1)	4.24	0.49	มาก
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	4.34	0.54	มาก
3	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	4.41	0.56	มาก
4	การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (X_4)	4.26	0.59	มาก
โดยภาพรวม (X_{tot})		4.31	0.55	มาก

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับมีขั้วมีเลขคี่ติดจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.56) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.54) ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.26,

S.D. = 0.59) และด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.49)ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.49-0.59 อธิบายได้ว่า การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

(n = 57)

ข้อ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ขอบเขตส่วนบุคคล (Y_1)	4.68	0.40	มากที่สุด
2	ขอบเขตบุคลากร (Y_2)	4.61	0.53	มากที่สุด
3	ขอบเขตองค์กร (Y_3)	4.60	0.48	มากที่สุด
4	ขอบเขตหน้าที่งาน (Y_4)	4.50	0.49	มากที่สุด
โดยภาพรวม (Y_{tot})		4.60	0.48	มากที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.48)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต
จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ($\bar{X}$ =
4.68 S.D. = 0.40)ด้านขอบเขตบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.61
S.D. = 0.53)ด้านขอบเขตองค์กร ($\bar{X}$ = 4.60 S.D. =
0.48)และด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ($\bar{X}$ = 4.50 S.D. =

0.49) ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.40-0.53 อธิบายได้ว่า
การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลส่วน
ใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
โดยภาพรวม

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				
	ด้าน ขอบเขต ส่วนบุคคล (Y_1)	ด้าน ขอบเขต บุคลากร (Y_2)	ด้าน ขอบเขต องค์กร (Y_3)	ด้าน ขอบเขต หน้าที่/งาน (Y_4)	การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ (Y_{tot})
ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (X_1)	.487**	.512**	.528**	.585**	.587**
ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.567**	.575**	.637**	.625**	.667**
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	.592**	.667**	.617**	.677**	.711**
ด้านการควบคุมและประเมินผล (X_4)	.533**	.568**	.538**	.659**	.639**
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (X_{tot})	.596**	.635**	.633**	.696**	.712**

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

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson, 1978: 161) พบว่า
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความ
สัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์น้อย
ตามกันอยู่ในระดับสูง (r = .712) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในแต่ละด้าน (X_{1-4})

กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม (Y_{tot})
พบว่า ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหาร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)
กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม (Y_{tot})
มีความสัมพันธ์น้อยตามกันอยู่ในระดับสูง (r = .711)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านที่
น้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (X_1) กับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์
น้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง (r = .587)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละด้าน (Y_{1-4})
กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม

(X_{tot}) พบว่า ด้านที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน (Y_4) กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.696$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล (Y_1) กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ล้อยตามกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.596$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีข้อค้นพบหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D. = 0.55) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการในการตัดสินใจ การวางแผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องอาศัยหลักในการวางแผนเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการในการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นสิ่ง

ที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในอนาคตได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงเป็นการศึกษาโอกาส และความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า เพราะจะเป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จ หรือความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต ช่วยให้สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี และยังทำให้ผู้บริหาร เกิดแนวคิดและมุมมองในการบริหารงานใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนวิธีในการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถอยู่เหนือคู่แข่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภิรมย์เมือง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร ศิริวิโรจน์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามมัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีมัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$, S.D. = 0.56) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง ตามแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี ที่ได้กำหนดไว้แล้ว สถานศึกษาได้มีการกำหนดกลยุทธ์ไว้แล้วในแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษาอาจจะประสบ

ความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของสถานศึกษา เช่น การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีทักษะการเป็นผู้นำที่ดีเพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้ผล บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วย รวมไปถึงการประสานงานกับฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาว่าจะประสบความสำเร็จไปในทิศทางใด ทางผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนโครงสร้างในการบริหารงานที่ชัดเจน และมีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา บุคลากรภายในสถานศึกษายังได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ กิจกรรม โครงการต่างๆ และนำไปปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีความชัดเจน มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารได้มีการประชุมร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดทำแผนระยะยาวที่มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและกฎหมาย รวมไปถึงทางด้านเทคโนโลยีในช่วงเวลานั้น ด้านการควบคุมและประเมินผล มีความชัดเจนเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานในส่วนของการควบคุมและประเมินผลที่

ชัดเจน และมีความเหมาะสมเพื่อคอยติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อจัดทำเป็นข้อมูลด้านสารสนเทศเพื่อใช้ในการปรับปรุงในครั้งต่อไป และมีการร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ร่วมกับทางผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม มีดัชนีชี้วัดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในหลายๆ แห่งยังขาดทรัพยากรหรือแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดและสร้างเป็นจุดแข็งและวิเคราะห์หาจุดอ่อนที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในอนาคต อีกทั้งสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้สถานศึกษาส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และสถานศึกษาส่วนใหญ่อาจจะยังขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมไปถึงการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนหรือโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.48) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักในการบริหารงานที่ดีตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา

มีการสนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ทั้งการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านสายงานการสอนและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนได้รับ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานทำให้บุคลากรมีการตื่นตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญ ภักดีการ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามมัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ด้านขอบเขตส่วนบุคคล มีมัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$ S.D. = 0.40) แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงแนวทางวิธีการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในวิธีการ ทำงานที่หลากหลาย และบุคลากรส่วนใหญ่มีความคาดหวังในด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งยังมีการปรับตัวและเรียนรู้กับ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีและยังมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของสถานศึกษาอีกด้วย ลำดับรองลงมา คือ ด้านขอบเขตบุคลากร ($\bar{X} = 4.61$ S.D. = 0.53) ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากรภายในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานใหม่ รวมทั้งยังคอยช่วยเหลือให้การเอาใจใส่ดูแลกับบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำให้บุคลากรใหม่เกิดความประทับใจ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต ลำดับรองลงมา คือ ด้านขอบเขตองค์กร ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่กับการะงานของบุคลากร รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงระบบการทำงานในแต่ละฝ่าย และบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในโครงสร้างระบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีทั้งวิธีในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่บุคลากรจึงทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี และลำดับสุดท้าย คือ ด้านขอบเขตหน้าที่/งานมี

มัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.50$ S.D. = 0.49) อาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ในการทำงานในปัจจุบันของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้มีแค่เพียงภาระงานด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น บุคลากรภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้งานในแต่ละฝ่าย สลับผลัดเปลี่ยนกันไป เพื่อให้สามารถเรียนรู้งานได้ในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งการขาดแคลนบุคลากรภายในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องทำให้บุคลากรในปัจจุบันต้องรับภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม บางครั้งการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ อาจจะไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งการทำงานในแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ถึงระบบในการทำงานต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ทำอยู่ อีกทั้งการสะสมประสบการณ์ที่ผ่านมามานำมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาภาพรวมของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์คล้ายคลึงตามกันในระดับสูง ($r = 0.712$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน รองลงมา คือ ด้านขอบเขตบุคลากร ด้านขอบเขตองค์กร และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านขอบเขตส่วนบุคคล ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์สูงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ด้านการควบคุมและประเมินผล และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายที่ชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติ โดยมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามนโยบายที่ทางผู้บริหารได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ และมีการนำผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานไม่สำเร็จมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในครั้งต่อไป เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยจะต้องมีการพิจารณาถึงภาพรวมขององค์กร ทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กรระเบียบแบบแผนวิธีการปฏิบัติงาน รวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนดไว้ อีกทั้งยังมีการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ที่แต่ละฝ่ายได้นำไปปฏิบัติว่าประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้หรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินผลกลยุทธ์มาสร้างจุดแข็งขององค์กรในครั้งต่อไป ทั้งด้านสภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกขององค์กร ก็ถือเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร หากมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยเหมาะสมกับบริบทขององค์กรก็สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และสร้างทัศนคติ แรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และเพื่อวิชาชีพของตนเองอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรมีหลักในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รวมไปถึงการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ครั้งนี้ ในส่วนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อมมีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างจุดแข็งให้สถานศึกษา เพราะต้องมีการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแนวทางในการพัฒนาระบบในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง เสริมสร้างจุดแข็งให้สถานศึกษาพัฒนาอย่าง ๆ ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในด้านผลกระทบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

4. ควรมีการศึกษาวិชาการการบริหารเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการสำรวจสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ฐนันดร ศักดิ์ บวรนนทกุล และคณะ. (2557).

ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพรพันธ์ เขจรนนท์. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

พชร สันหัตและคณะ. (2557). ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพิ่ม ภาคศิการ. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2543). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ยุภาพร ศิริวิโรจน์. (2557). **สภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2559). **รายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีงบประมาณ 2558**. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบบริหารแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์: การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร. สกศ.
- สุภาพร ภิรมย์เมือง. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกราช กิตติโร (สมเฝ้า). (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Best, John W. (1981). **Research in Education**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Knowles, M. S., Swanson, R. A., and Holton, E. F. III. (2005). **The Adult Learner: the Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development**. 6th ed., Boston: Elsevier.
- Krejcie Robert V. and Morgan Daryle W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**, "Journal for Education and Psychological Measurement" (No 3, November, 1970): 608.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lunenburg Fred C. and Ornstein Allan C. (2012). **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Thomas L. Wheelen, and others. (2015). **Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability**. 14th ed. Global Edition, Pearson Education Limited: Prentice Hall.