



การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ชุภิดา ไชยพิเดช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ชฎิดา ไชยพิเดช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIC MANAGEMENT OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EXCELLENCE OF SCHOOL UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
CHUPIDA CHAIPIDEJ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

MARCH 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชุภิดา ไชยพิเดช

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ.....กรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ.....กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ.....
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จลุล่วงเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ เพียสา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย รวมถึงเสนอแนะแนวทางการพัฒนา อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนครู คณาจารย์ พี่เพื่อนน้อง กัลยาณมิตรทุกท่านผู้เสริมสร้างปัญญาแก่ผู้วิจัยจนบรรลุผลสำเร็จ

ชุกิตา ไชยพิเดช

ชื่อเรื่อง	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	ชุกิตา ไชยพิเดช
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียส รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 330 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .38-.78 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และด้านความเป็นเลิศของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .48-.81 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์

และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินกลยุทธ์ (X_4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X_1) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) การกำหนดกลยุทธ์ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนได้ร้อยละ 82.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .042 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .768 + .330(X_4) + .214(X_1) + .168(X_3) + .126(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .391(Z_4) + .257(Z_1) + .185(Z_3) + .144(Z_2)$$

5. แนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มี 1 ด้าน คือ การประเมินกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์ 4 ผลลัพธ์หลัก 20 แนวทางการพัฒนา โดยแนวทางการพัฒนาในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, ความเป็นเลิศของโรงเรียน, การวางแผนกลยุทธ์

TITLE	Strategic Management of Administrators Affecting the Excellence of School under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Chupida Chaipidej
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the strategic management of administrators that affected the excellence of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The participants comprised of 330 administrators and teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office 1, who were recruited using multi-stage sampling in academic year of 2024. The instrument used in data collection was a 5-level rating scale questionnaire, which the part of strategic management of administrators indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between .38–.78, and reliability index was at .94, whereas the part of the excellence of school indicated validity index was at 1.00, discrimination power index ranged between .48–.81, and reliability index was at .97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The strategic management of administrators consisted of four components, namely 1) environmental analysis, 2) strategy formulation, 3) strategy implementation, and 4) strategy evaluation. All components showed the highest level of propriety. The excellence of schools consisted of seven components, namely

1) organizational leadership, 2) strategic planning, 3) customer focus, 4) measurement, analysis, and knowledge management, 5) personnel focus, 6) practice focus, and 7) results. All components showed the highest level of propriety.

2. The strategic management of administrators, in overall, was at the highest level and the excellence of schools, in overall, was at high level.

3. The strategic management of administrators and the excellence of schools showed positively correlation at the high level with statistical significance at .01.

4. The strategic management of administrators in the aspects strategy evaluation (X_4), environmental analysis (X_1), strategy implementation (X_3) and strategy formulation (X_2) predicted the excellence schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area office 1 with statistically significance at .01 and the predictive power at 82.70%. The standard error of estimate was at .042. The predictive equations were shown as follows.

Predictive equations written in raw scores:

$$Y' = .768 + .330(X_4) + .214(X_1) + .168(X_3) + .126(X_2)$$

Predictive equations written in standardized scores:

$$Z'_y = .391(Z_4) + .257(Z_1) + .185(Z_3) + .144(Z_2)$$

5. The guidelines for developing the strategic management of administrators affecting the excellence of schools composed of one aspect, which was strategy evaluation, 1 objective, 4 key results and 20 development guidelines. The overall guidelines showed the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: Strategic Management, School Excellence, Strategic Planning

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์	14
ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์	14
ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์	15
หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์	17
องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์	18
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร	29
แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน	30
ความหมายของความเป็นเลิศ	30
ความหมายของความเป็นเลิศของโรงเรียน	31
ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียน	32
องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน	33
นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นเลิศของโรงเรียน	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางในการพัฒนาตามแนวคิด Objective and Key Results: OKRs	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน.....	62
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ กับความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	66
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	75
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	85
ตอนที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	88
ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ...	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
สรุปผล	114
อภิปรายผล	115
ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	133
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ	150
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	154
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	189
ประวัติย่อของผู้วิจัย	194

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	19
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร	29
3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน	35
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นเลิศของโรงเรียน	52
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
6 แผนการดำเนินการวิจัย	80
7 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	87
8 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	88
9 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
10 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	91
11 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	92
12 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์	93
13 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ...	94
14 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินกลยุทธ์	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	96
16 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำองค์กร	97
17 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	98
18 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	99
19 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการ ความรู้	100
20 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	101
21 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ	102
22 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านผลลัพธ์	103
23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	104
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	105
25 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	106
27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ด้านการประเมินกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	21
3 องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน	38
4 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	79

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสของโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกด้านความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกันในลักษณะโลกไร้พรมแดน มีการไหลเวียนอย่างเสรีและไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสาร โดยมีฐานความรู้หรือการศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนา โลกยุคปัจจุบันและอนาคตจึงเป็นโลกแห่งการแสวงหาความรู้และใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้นเพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของแต่ละประเทศ (งามทิพย์ มิตรสุภาพ, 2559, หน้า 1) การศึกษาถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพราะการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอด วัฒนธรรมและภูมิปัญญาให้แก่บุคคล ให้มีความเจริญงอกงามทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งการศึกษาจะช่วยให้บุคคลมีความสามารถและทักษะ ในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเหมาะสมตลอดชีวิต มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน (พรพนวดี ปามุทา, 2559, หน้า 2) ทั้งนี้ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) หน่วยงานสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาทุกแห่งสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล จัดให้มีระบบการจัดสรรและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่ก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้บรรลุศักยภาพและขีดความสามารถของตน (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, หน้า 81)

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญในอันที่จะทำหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง

มีความสุขด้วยการพึ่งพาตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (คำปิ่น ที่สุกะ, 2564, หน้า 4) ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ชนัญญา คำพิระ, 2566, หน้า 44) การบริหารงานของผู้บริหาร จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีเทคนิคกลยุทธ์พิเศษเหนือบุคคลอื่น มีจุดหมายหรือเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตมีกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการบริหารแบบเดิม ๆ ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารจัดการแบบใหม่ที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สิรินดา แจ่มแจ่ม, 2560, หน้า 2) สอดคล้องกับ ลัทธิตริมา วาปีทะ (2563, หน้า 57) ที่กล่าวว่า องค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์การที่ไม่ยึดติดกับหลักการบริหารเดิมและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมที่ดีกว่า ผู้บริหารในองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะต้องทิ้งการบริหารในความเชื่อเก่า ๆ เกี่ยวกับการทำงานแล้วเพิ่มความคิด ความฝัน และริเริ่มใช้การบริหารใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพที่จะแข่งขัน ซึ่งการบริหารจัดการไม่ว่าเป็นนโยบายหรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการมักจะมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องประสบปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ เนื่องจากสถานการณ์ ในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะนโยบายที่ผู้บริหารต้องนำไปปฏิบัติก็ได้มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ (สุปรียา ชินพะวอ, 2562, หน้า 5) การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน เนื่องจากองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อันส่งผลให้ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ดังกล่าว (วัชรภรณ์ ที่สุกะ, 2557, หน้า 19)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนดำเนินตามนโยบาย พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนกลวิธีการคิดและการบริหารแนวใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์เป็นระบบ กระบวนการครอบคลุมทั้งหมดของสถานศึกษา ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเน้นกระบวนการคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง

(สิรินดา แจ่มแจ้ง, 2560, หน้า 2) หากสถานศึกษามีแนวทางดำเนินการที่ไม่ชัดเจน และไม่เป็นรูปธรรม การปฏิบัติงานก็ไร้ประสิทธิภาพ เปรียบเสมือนการเดินทางที่ไม่มีเข็มทิศและแผนที่เดินเรือย่อมเดินทางไม่สู่ฝั่งได้ล่าช้า การบริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดภารกิจ และกลยุทธ์ การดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน (พรพิมล อุ่นเสียม, 2561, หน้า 4) ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องพองค์กรของตนก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม และบรรลุผลตามเป้าที่วางไว้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการบริหารในเชิงสร้างสรรค์นั้น จัดได้ว่าเป็นหัวใจของงานบริหารที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ผู้บริหารจะต้องกำหนดกลยุทธ์อย่างชาญฉลาดที่ไม่เหมือนใครเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรได้ปฏิบัติ เพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร (พรพิมล อุ่นเสียม, 2561, หน้า 12)

ปัจจุบันแนวคิดการบริหารเพื่อความเป็นเลิศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะความเป็นเลิศสามารถทำให้องค์กรอยู่รอด มีความสามารถในการแข่งขันหรือคงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ในภาวะการณ์ที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างรวดเร็ว สำหรับแนวคิดการพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศนั้น ได้มีการพัฒนา ปรับปรุง มาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หลายประเทศมีหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน พยายามหาแนวปฏิบัติหรือวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้องค์กรของตนเองประสบความสำเร็จ สามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศ (ปาสีวรรณ สิทธิการ, 2558, หน้า 68) ทำให้สถานศึกษาในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานให้มีเสถียรภาพในการบริหารการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศเป็นกลไกสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในสังคม (ณัฐธัญญา ชัยนนท์, 2561, หน้า 1) การสร้างคุณภาพในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมส่วนรวม โรงเรียนที่มีคุณภาพเชิงบริหารจัดการย่อมก่อให้เกิดมิติแห่งความเป็นเลิศ ในระบบการจัดการศึกษายุคใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบเสริมที่หลากหลายเข้ามาช่วยดำเนินการเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้ในที่สุด “ผู้บริหารโรงเรียน” จึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไปในอนาคต (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2558, หน้า 71-72)

จากที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาสู่การยกระดับคุณภาพให้เกิดประสิทธิผลที่เหนือกว่า สามารถเป็นต้นแบบให้แก่ผู้อื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนได้

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่อย่างไร
4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่อย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้ทราบองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเพื่อการบริหารจัดการได้
2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาระดับความสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1.1.1 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ
- 4) การประเมินกลยุทธ์

1.1.2 องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

1.2 แหล่งข้อมูล ได้แก่

1.2.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2.1.1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จากงานวิจัยของนักการศึกษา จำนวน 12 แหล่ง

1.2.1.2 ศึกษาองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน จากงานวิจัยของนักการศึกษา จำนวน 10 แหล่ง

1.2.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และ 3) ครู จำนวน 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,097 คน จากทั้งหมด 174 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 211 คน และครู จำนวน 1,886 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567 หน้า 1-11)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 4) คีษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา (2558); พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558); ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559); ชลธิชา ร่มโพธิ์ศรี (2561); พรพิมล อุ้นเลียม (2561); สุปรียา ชินพะวอ (2562); ลลิตาญจน์ ทำสุนา (2565); ปัญญากร เวชศาสตร์ (2565); วชิราพร บุนนัท (2565); Bryson and Alston (2005); Fred (2005) และ Wheelen and Hunger (2006) ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) ประเมินกลยุทธ์

2. ความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กฤติยา โพธิ์สอน (2560); ภาณุพงศ์ จีรัง (2560); สันวิช แก้วมี (2561); กมลวรรณ สุขเกษม (2563); ลัลลธิมา วาปีทะ (2563); ญัฏฐ์นิชา ชัยนนธ์ (2564); ชนิตา ปากหวาน (2565); สุนิสา เทศเขียว (2565); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) และ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2567) ได้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดเลือกกลยุทธ์ การดำเนินการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข การนำทรัพยากรมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต สามารถสรุปโอกาสอุปสรรคของโรงเรียน กำหนดจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน และคาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ขององค์กรและวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.2 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มากำหนดทิศทางของโรงเรียน ระบุภาพความสำเร็จที่โรงเรียนต้องการให้เกิด กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน และการตัดสินใจคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่นำแนวความคิดที่กำหนดไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดโครงสร้างบุคลากร การมอบหมายงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การประสานงานร่วมกัน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ มีการสร้างแรงกระตุ้นพร้อมทั้งสนับสนุน ฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาแผนการดำเนินการให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้บรรลุและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงและพิจารณาผลการดำเนินงานจากหลักฐานร่องรอย การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำการวัดผล โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินงานให้ทราบถึงผลของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

2. ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เป็นไปตามมาตรฐานสถานศึกษากำหนด เกิดประสิทธิผลที่ดี มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนมีคุณค่า สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ อีกทั้งยังมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องยั่งยืน

2.1 การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติตนมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตาม ดูแล และปรับปรุงการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.2 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการเตรียม การวางแผนงานที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยนำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไปสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดเป้าหมาย เพื่อการจัดทำยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์แผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของโรงเรียน วางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเมื่อมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่จะส่งผลให้สำเร็จเกิดความเป็นเลิศของโรงเรียนได้

2.3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การที่โรงเรียนดำเนินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการประเมินความพึงพอใจเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

2.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผล การดำเนินงานของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์และการจัดการความรู้เพื่อทบทวนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน นำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการดำเนินงาน โดยจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องตามความเป็นจริง รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมาย กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผาสุกและความผูกพัน ด้วยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร มีประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพัฒนายกระดับความสามารถของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียน ปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดโดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน มีการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.7 ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียนจนสามารถบรรลุเป้าหมาย ในด้านผลลัพธ์ของการนำองค์กร ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ผลลัพธ์ของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากร และผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพของโรงเรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศได้

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด นำมาเป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้แนวคิด Objective and Key Results (OKRs)

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

- 1.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
- 1.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
- 1.3 หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
- 1.4 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
- 1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของความเป็นเลิศ
- 2.2 ความหมายความเป็นเลิศของโรงเรียน
- 2.3 ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียน
- 2.4 องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน
- 2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

- 4.1 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด Objective and Key Results (OKRs)

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

1.1 ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดังนี้

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางและตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พรพิมล อุณเสียม (2561, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารที่ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรมาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุปรียา ชินพะวอ (2562, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารเชิงรุกที่เป็นกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการบริหารที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ฐิติกาญจน์ ทำสุนา (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญญากร เวชศาสตร์ (2565, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดการซึ่งมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรโดยพิจารณาจากทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

วชิราพร บุญนัท (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางและขอบเขตขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบและลดโอกาสความเสียหายเปรียบในการแข่งขัน โดยสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมไปถึงภารกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้น

และระยะยาว เพื่อให้องค์กรดำเนินงานตามพันธกิจ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปความหมายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดเลือกกลยุทธ์ การดำเนินการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข การนำทรัพยากรมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดังนี้

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561, หน้า 21-22) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า

- 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตมีความชัดเจนโดยมุ่งการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนล่วงหน้า ทันท่วงทีเหตุการณ์สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ทำให้สามารถวิเคราะห์ตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรทำให้การกำหนดกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ
- 4) การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และกำหนดทิศทางและภารกิจในอนาคตได้ชัดเจน
- 5) ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและลดความเสี่ยงได้
- 6) เปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้มีการพัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

7) ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นโดยมีการทำงาน
ในลักษณะเชิงรุก (Proactive) ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดีกว่าคู่แข่ง

พรพิมล อุ่นเสียม (2561, หน้า 18) ได้สรุปความสำคัญของการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้องค์กร
สามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเป็นในอนาคต เอื้ออำนวยให้องค์กร มีวัตถุประสงค์
และทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหาร
องค์กรในขอบเขตที่กว้างได้เท่ากับช่วยลดความเสี่ยง ช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดี
และง่ายกว่าเดิม

สุปรียา ชินพะวอ (2562, หน้า 73) ได้สรุปความสำคัญของการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ไว้ว่า

- 1) องค์กรสามารถทำความเข้าใจทิศทางองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
ความเข้าใจในทิศทางองค์กรทำให้บุคคลในองค์กร สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้
เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) องค์กรสามารถนำกลยุทธ์มาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
สำคัญ โดยสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้
และสามารถนำกลยุทธ์มาใช้ได้อย่างเหมาะสม
- 3) องค์กรสามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้
ทำให้ผู้บริหารสามารถนำการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจดังกล่าวมาปรับประยุกต์ใช้ในการ
ดำเนินงานได้

ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ดังนี้
ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ช่วยสร้างความพร้อมให้แก่องค์กร เนื่องจาก
มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
เป็นเครื่องมือที่ช่วยบริหารจัดการองค์กรในขอบเขตที่กว้างโดยเอื้อให้สามารถตัดสินใจ
ได้อย่างรอบคอบและลดความเสี่ยง สามารถคาดการณ์ปัญหาและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
เข้าใจและสามารถปรับตัวต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ จึงนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงาน
ที่มีคุณภาพเหนือคู่แข่ง

1.3 หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ดังนี้
 จรัสชัย เลิกภูเขียว (2556, หน้า 12) ได้กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมีทิศทางที่ไม่แน่นอนที่ผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัต (Dynamic) ของการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่จุดหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุภาพร ศิริวิโรจน์ (2557, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา (2558, หน้า 20) ได้กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารองค์การทั้งหมดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยจะมุ่งตรวจสอบและประเมินสภาพของโรงเรียน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงบริหาร แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทิมา บุญอนันต์วงศ์ (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิธีทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้สรุปหลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิธีการบริหารจัดการองค์กรตามบริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา (2558, หน้า 40) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 5) การประเมินและการควบคุม

พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558, หน้า 45) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การควบคุมกลยุทธ์ และ 5) การประเมินกลยุทธ์

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 114) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

ชลธิชา ร่มโพธิ์ศรี (2561, หน้า 35) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การควบคุมกลยุทธ์

พรพิมล อุ้นเสียม (2561, หน้า 24) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินกลยุทธ์

สุปรียา ชินพะวอ (2562, หน้า 36) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ฐิติกาญจน์ ทำสุนา (2565, หน้า 19) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

ปัญญากร เวชศาสตร์ (2565, หน้า 41) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร 2) การกำหนดทิศทางองค์กร 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

วชิราพร บุญนัท (2565, หน้า 25-26) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดทำกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

Bryson and Alston (2005, p. 7) กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์องค์การและสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การกำหนดและวิเคราะห์กลยุทธ์ 3) การพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ และ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Fred (2005, pp. 5-6) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินกลยุทธ์

Wheelen and Hunger (2006, p. 8) กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2) การจัดทำกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 4) การประเมินผลและการควบคุม

จากที่กล่าวมาสามารถแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ได้ดังตาราง

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

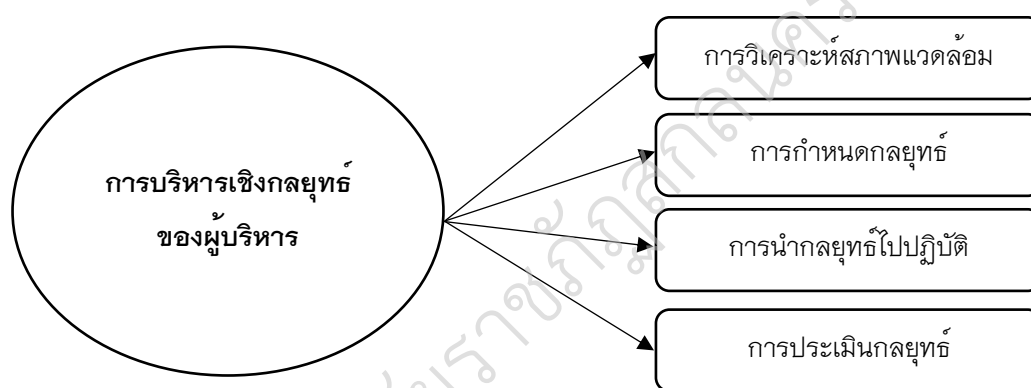
นักการศึกษาค้นที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
แหล่งข้อมูล	จักรกฤษณ์ พันธุ์ไพศา (2558)	พงษ์ดนัย ศรีวัชร (2558)	ศิริลักษณ์ ทิพนอม (2559)	ชลธิชา ร่มโพธิ์ศรี (2561)	พรพิมล อุ่นเสียม (2561)	สุปรียา ชื่นพะวง (2562)	ธิดาภาณุ จันทนา (2565)	ปัญญากร เวชชาสตร์ (2565)	วชิราพร บุญนัท (2565)	Bryson and Alston (2005)	Fred (2005)	Wheelen and Hunger (2006)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร															
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม													8	66.67	✓
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓			✓								
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร								✓							
- การวิเคราะห์องค์การและ สภาพแวดล้อมภายนอก										✓					
- การตรวจสอบสภาพแวดล้อม												✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

นักรักศึกษาคณะที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
องค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร	จักรกฤษณ์ พันธุ์โพธิ์ (2558)	พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558)	ศิริลักษณ์ ทัพพอม (2559)	ชลธิชา ร่มโพธิ์ศรี (2561)	พรพิมล อนุเนียม (2561)	สุปรียา ชื่นพะวอ (2562)	ลลิตาภรณ์ ทัพพนา (2565)	ปัญญากร เวชชิตาสตร (2565)	วชิราพร บุญนท (2565)	Bryson and Alston (2005)	Fred (2005)	Wheelen and Hunger (2006)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
2. การกำหนดกลยุทธ์													10	83.33	✓
- การกำหนดกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓				
- การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน															
- การจัดทำกลยุทธ์									✓			✓			
- การกำหนดและวิเคราะห์กลยุทธ์										✓					
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ													12	100	✓
- การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์	✓	✓										✓			
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์ของโรงเรียน															
4. การประเมินกลยุทธ์													11	91.67	✓
- การประเมินกลยุทธ์		✓	✓		✓			✓			✓				
- การควบคุมและประเมินกลยุทธ์						✓									
- การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์							✓								
- การประเมินและการควบคุม	✓											✓			
- การประเมินและควบคุมกลยุทธ์								✓							
- การควบคุมกลยุทธ์		✓		✓											
5. การวางแผนกลยุทธ์							✓						1	8.33	
6. การกำหนดทิศทางองค์กร													3	25	
- การกำหนดทิศทางขององค์กร	✓							✓							
- การกำหนดทิศทาง				✓											
7. การพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ										✓			1	8.33	
รวมความถี่	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์รวมองค์ประกอบมี 7 องค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน ใช้เกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไปในการกำหนดองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

จากองค์ประกอบดังกล่าว สามารถสร้างโมเดลการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

1.4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1.4.1.1 ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จากการศึกษาพบว่านักวิชาการได้ให้ความหมายการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ดังนี้

จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา (2558, หน้า 53) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง เป็นกระบวนการ วิธีการ ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกตามบริบทของสังคมเป็นหลัก เพื่อศึกษาโอกาสและอุปสรรคการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดแข็งจุดอ่อน โดยศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้าง

วัฒนธรรม การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต ด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ของสถานศึกษาและวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดของสถานศึกษา

พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558, หน้า 47) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์และตรวจสอบสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาจากมุมมองหลาย ๆ ความคิดและทิศทาง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ เพื่อที่จะการวางแผนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง

ชลธิชา รมโพธิ์ศรี (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้บริหารจะต้องการวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อทราบถึงทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่ภายในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน และทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์กร วิธีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่ง่ายที่สุด คือ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะขององค์กรได้ชัดเจน

ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 114) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

สุปรียา ชินพะวอ (2562, หน้า 41) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน และโอกาส อุปสรรค ที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทภารกิจขององค์กร

ฐิติกาญจน์ ทำสุนา (2565, หน้า 21) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการสะท้อนให้เห็นภาพของสภาพแวดล้อม

ขององค์กร ซึ่งให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ทราบถึงข้อมูลการเปลี่ยนแปลง

วชิราพร บุญนัท (2565, หน้า 33) กล่าวว่า การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรโดยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ทราบถึงทรัพยากรและความสามารถ ที่มีอยู่ภายในองค์กรว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน และทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อองค์กร โดยวิธีการ ตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่ง่ายที่สุดคือการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) เพื่อให้เกิด ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะขององค์กรได้ชัดเจน

ศรัณย์ เปรมสุข (2566, หน้า 47) กล่าวว่า การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัย ภายนอก เพื่อนำไปสู่การกำหนด ทิศทางและพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภารกิจของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน ด้านสังคม วัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจุบันภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต สามารถสรุปโอกาส อุปสรรคของโรงเรียนและกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน และ คาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ขององค์กรและวิธีการ ดำเนินงานที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.4.2 การกำหนดกลยุทธ์

1.4.2.1 ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้ จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา (2558, หน้า 66) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการได้มาซึ่งกลยุทธ์ด้วยการระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน การกำหนดวัตถุประสงค์

เฉพาะและกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ การระบุภาพความสำเร็จที่ต้องการ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกแต่ละทาง และการระบุแผนงาน โครงการ กิจกรรม ผลที่ได้รับ เพื่อไปสู่การปฏิบัติที่ต้องให้เกิดขึ้นตามกลยุทธ์ เพื่อให้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558, หน้า 54) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดชุดทางเลือก (strategic choice) ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ในอนาคต โดยจำเป็นต้องสร้างชุดทางเลือกหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งพิจารณาจากความสามารถหลัก (core competencies) และสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจ และจุดประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ชลธิชา ร่มโพธิ์ศรี (2559, หน้า 48) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกกรมไปถึงการกำหนดทิศทางขององค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อช่วยองค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

ศิริลักษณ์ ทิพนอม (2559, หน้า 119) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พรพิมล อุ่นเสียม (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจ การวิเคราะห์อุปสรรคและโอกาสภายนอกขององค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร การตั้งเป้าหมายระยะยาว การสร้างทางเลือกด้วย กลยุทธ์วิธีและ การเลือกกลยุทธ์เฉพาะทางเพื่อต่อสู้กับการแข่งขัน การกำหนดกลยุทธ์จึงประกอบด้วย การตัดสินใจในการเลือกกลยุทธ์ที่จะนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์มากที่สุด กลยุทธ์ในการตัดสินใจระยะยาวในการแข่งขันทางความก้าวหน้าขององค์กร การนำเข้าธุรกิจใหม่ ๆ การเลิกธุรกิจ การขยายกิจการหรือการดำเนินการหลาย ๆ รูปแบบการนำเข้าทางการตลาดระหว่างประเทศ การรวมลงทุนและการหลีกเลี่ยงเพื่อการต่อสู้กับคู่แข่ง การจัดสรรทรัพยากรซึ่งจำเป็นสำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

สุปรียา ชินพะวอ (2562 หน้า 39) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง และกระบวนการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วชิราพร บุญนัท (2565, หน้า 38) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก รวมไปถึงการกำหนด ทิศทางขององค์กรมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือก กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยระดมความคิด ของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มากำหนดทิศทางของโรงเรียน ระบุภาพความสำเร็จที่โรงเรียน ต้องการให้เกิด กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานอย่าง เหมาะสม วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน และการตัดสินใจคัดเลือก แนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.4.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.4.3.1 ความหมายของการนำกลยุทธ์ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการนำกลยุทธ์ปฏิบัติดังนี้ ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559, หน้า 132) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ หมายถึง การเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เป็นความคิดให้เป็นการกระทำด้วยการพัฒนาแผน ดำเนินการเพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผล

ชลธิชา รมโพธิ์ศรี (2561, หน้า 51) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดการดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบสำคัญขององค์กร จึงทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของแต่ละองค์กร เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพิมล อุณเสียม (2561, หน้า 35) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาและสนับสนุน กลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดเป้าหมายประจำปี การวางแผนนโยบาย การกระตุ้นผู้บริหาร พนักงานในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนด ตลอดจนวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ที่จะสะท้อนถึงโครงสร้างขององค์กร ทิศทาง ความสำเร็จของการตลาด การจัดเตรียมงบประมาณ การพัฒนาและการนำระบบข้อมูล สารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การชดเชยค่าตอบแทนสำหรับพนักงาน รวมทั้งเป็นการฝึกฝน ทักษะบุคคล การมอบหมายงาน และความเสียสละใน การปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารและพนักงาน ให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จสูงขึ้น

ลัทธิมา วาปีทะ (2563, หน้า 45) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจ และการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงาน ระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐาน ขององค์กรหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ

ฐิติกาญจน์ ทำสุนา (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการด้านโครงสร้าง องค์กรและระบบการดำเนินงานภายใน สนับสนุน ให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสามารถ การจัดสรรทรัพยากร การจูงใจบุคลากร จัดระบบ ผลตอบแทนที่สอดคล้อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นบรรลุและ ประสบความสำเร็จตามต้องการ

วชิราพร บุญนัท (2565, หน้า 44) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ระบบและคนในองค์กร เพื่อให้สามารถ ดำเนินการตามกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ศรัณย์ เปรมสุข (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นในขั้นตอนการวางแผน ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน

อย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดตารางเวลาปฏิบัติการประจำปี มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่นำแนวความคิดที่กำหนดไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดโครงสร้างบุคลากรการมอบหมายงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การประสานงานร่วมกัน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ มีการสร้างแรงกระตุ้นพร้อมทั้งสนับสนุนฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาแผนการดำเนินการให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้บรรลุและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.4 การประเมินกลยุทธ์

1.4.4.1 ความหมายของการประเมินกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการประเมินกลยุทธ์ดังนี้ พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558, หน้า 66) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมและจัดเตรียมข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามความต้องการที่หลากหลายของการประเมินผลเป็นการประเมินตามสภาพจริง และประเมินผลงานจากหลักฐานร่องรอยหรือผลที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การบันทึกการทดลองและการรวบรวมข้อมูลจากผลงานเป็นการพิจารณาตัดสิน เกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการดำเนินงาน

พรพิมล อุ่นเสียม (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการตรวจสอบขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการทบทวนปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับกลยุทธ์ที่ใช้ในปัจจุบัน การวัดผลการปฏิบัติงาน และการนำไปปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพราะปัจจัยภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินกลยุทธ์ เพื่อจะได้ทราบถึงผลของความสำเร็จว่าเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้หรือไม่

ลัลลิตา วาปีทะ (2563, หน้า 46) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า

การปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

ปัญญากร เวชศาสตร์ (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือ การกำหนดวิธีการควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลเพื่อตรวจสอบว่ากลยุทธ์ที่นำไปใช้นั้นบรรลุผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงไร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหรือไม่ ตลอดจนมีข้อเสนอแนะอื่นใดที่ควรจดบันทึกเพื่อใช้เป็นประโยชน์กับองค์กรในอนาคตต่อไป

วชิราพร บุญนัท (2565, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานทั้งหมดตามแผนกลยุทธ์ และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่ากิจกรรมนั้น ๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ศรัณย์ เปรมสุข (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การควบคุม และการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิธีการควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อตรวจสอบว่ากลยุทธ์ที่นำไปใช้บรรลุ ผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงไร ประสบปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหรือไม่ โดยทุกคนร่วมกันกำหนด หลักเกณฑ์ การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกตัวชี้วัด

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงและพิจารณาผลการดำเนินงานจากหลักฐานร่องรอย การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำการวัดผลโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินงานให้ทราบถึงผลของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน ด้านสังคม วัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต สามารถสรุปโอกาสอุปสรรคของโรงเรียน กำหนดจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน และคาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ขององค์กรและวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในของโรงเรียน 1.3 การคาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต
2) การกำหนดกลยุทธ์	ความสามารถของผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มากำหนดทิศทางของโรงเรียน ระบุภาพความสำเร็จที่โรงเรียนต้องการให้เกิด กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน และการตัดสินใจคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	2.1 การระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน 2.2 การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเพื่อนำมาจัดทำกลยุทธ์ 2.3 การวิเคราะห์แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม 2.4 การคัดเลือกแนวทางการดำเนินงาน
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ความสามารถของผู้บริหารที่นำแนวความคิดที่กำหนดไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดโครงสร้างบุคลากรการมอบหมายงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การประสานงานร่วมกัน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ มีการสร้างแรงกระตุ้น พร้อมทั้งสนับสนุน ฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาแผนการดำเนินการให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้บรรลุและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 3.2 การใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน 3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3.4 การสนับสนุนฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4) การประเมินกลยุทธ์	ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงและพิจารณาผลการดำเนินงานจากหลักฐานร่องรอย การควบคุม ติดตาม การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำการวัดผลโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินงานให้ทราบถึงผลของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป	4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4.2 การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4.3 การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ 4.4 การประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.1 ความหมายของความเป็นเลิศ

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายความเป็นเลิศ ดังนี้

คณิศ สุวรรณรงค์ (2562, หน้า 42) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรดำเนินการ ยิ่งต่างมากยิ่งดีมาก ยิ่งเลิศมากส่วนองค์การเป็นเลิศก็คือองค์การที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนตลอดเวลาตนเอง

ชัยวัฒน์ วะวัฒนนะ (2562, หน้า 24) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือผลของการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม มีคุณภาพสูง เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ควรค่าแก่การยกย่องและเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้

พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2562, หน้า 24) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายใน

ให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วองค์กรและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเจริญเติบโต ทันท่วงทีต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

ทวน เทียงเจริญ (2563, หน้า 47) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มีผลผลิตที่มีคุณภาพสูง สามารถใช้เป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่น ๆ นำไปปฏิบัติ

วีระ บัวผัน (2563, หน้า 57) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ความเหนือกว่าคุณภาพ มีความโดดเด่นกว่าเป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดา สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ เป็นที่พึงพอใจ และได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความเป็นเลิศ ไว้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ความสำเร็จที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น มีผลงานที่ยอดเยี่ยม เป็นที่พึงพอใจและได้รับการยอมรับ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้

2.2 ความหมายของความเป็นเลิศของโรงเรียน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายความเป็นเลิศของโรงเรียนดังนี้

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง สภาพหรือลักษณะที่ดีเยี่ยมได้มาตรฐานตรงตามประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐที่มีระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ มีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน มีและเกิดประสิทธิผลที่ดี เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม และหน่วยงานต่าง ๆ

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 58) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพหรือสภาพที่ยอดเยี่ยม ซึ่งได้มาจากการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามประสิทธิผล และสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจ และได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยมีรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นสากล มีการกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม อีกทั้งได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนด และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน

ได้รับการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 42) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะการดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพตรงตามประสิทธิผล และสามารถทำได้อย่างมีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ที่สุด มีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยมีรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นสากล มีการกำหนดรูปแบบวิธีและปัจจัยที่จะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และเป็นไปตามมาตรฐานสถานศึกษากำหนด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ยั่งยืน ได้รับการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

ลัทธริมา วาปีทะ (2563, หน้า 57) กล่าวว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการใช้ศาสตร์และศิลปะหรือความสามารถ ในการรวมบุคคลให้ทำงาน กับและโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยบูรณาการ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหาร บุคคล การอำนวยการ การกระตุ้น การควบคุมและการใช้ทรัพยากรในการทำงานหรือ การ ทำกิจกรรม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทำงาน มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน มีความเหนือกว่า ดีกว่า และมีคุณค่า สามารถเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้อื่นได้

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการ การบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เป็นไปตามมาตรฐานสถานศึกษากำหนด เกิดประสิทธิผลที่ดี มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและสนับสนุน จากทุกภาคส่วน มีคุณค่าสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ อีกทั้งยังมีการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องยั่งยืน

2.3 ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียน

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียน ดังนี้

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 34) ให้ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ว่า เป็นระบบการบริหารที่สามารถสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร มีกลยุทธ์ ในการเพิ่มขีดความสามารถในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ทนต่อการเปลี่ยนแปลง จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งบทบาทที่สำคัญในการดำเนินงานเหล่านี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้าง

ความเป็นเลิศ เพื่อให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครอง

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 58) ให้ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ว่า เป็นกรอบแนวคิดที่สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ เป็นภาพลักษณ์ของคุณลักษณะที่ดีและเป็นการยกระดับจากมาตรฐานที่ตั้งไว้

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 45) ให้ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ว่า สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพมีความโดดเด่น เน้นการปฏิบัติงานของบุคลากรและครู รวมไปถึงการแข่งขันในภาพรวมของโรงเรียนซึ่งจะต้องมีการบริหารงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยตั้งอยู่ในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างมีคุณภาพ และเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 29) ให้ความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานน่าเชื่อถือ มีลักษณะหรือสภาพของสถานศึกษาที่ดีเยี่ยมในการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษาในทุกด้าน

ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของความเป็นเลิศของโรงเรียนไว้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานตามมาตรฐาน แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่ยอดเยี่ยม เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เป็นภาพลักษณ์ของคุณลักษณะที่ดีและเป็นการยกระดับจากมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.4 องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 38-54) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน และ 7) ผลลัพธ์

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 88) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนยุทธศาสตร์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์

สันวิษ แก้วมี (2561, หน้า 106) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้า 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 65) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์

ลัทธิตริมา วาปีทะ (2563, หน้า 92) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ด้านผลลัพธ์

ณัฐฐิณีชา ชัยนนธิ (2564, หน้า 23) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผลการวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ

ชนิตา ปากหวาน (2565, หน้า 37-38) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การมุ่งเน้นบุคลากร 5) กระบวนการดำเนินการ 6) การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 68) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้

- 1) การนำองค์กร 2) บริหารกลยุทธ์ 3) ลูกค้า 4) การวัดวิเคราะห์และจัดการความรู้ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) (2565, หน้า 2-3)

- ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นเลิศ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2567, หน้า 3) ได้สรุปองค์ประกอบ
ความเป็นเลิศ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) ลูกค้า 4) การวัด การวิเคราะห์ และ
การจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนที่ ผู้วิจัยได้นำมา
สังเคราะห์เพื่อสรุปองค์ประกอบของความเป็นเลิศของโรงเรียน ได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้
1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้บริการ 4) การวัดการวิเคราะห์
และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์ สามารถ
แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นเลิศของโรงเรียน ดังตาราง

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

นักรศึกษาคณที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	กฤติยา โพธิ์สอน (2560)	ภาณุพงศ์ จีรัง (2560)	สันวิษ แก้วมี (2561)	กมลวรรณ สุขเกษม (2563)	ลลิตริมา วาปีทะ (2563)	ณัฏฐนิชา ชัยนเถ (2564)	ชนิดา ปากหวาน (2565)	สุนิสา เทตเดียว (2565)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565)	สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2567)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
องค์ประกอบความเป็นเลิศ ของโรงเรียน													
1) การนำองค์กร											10	100	✓
- การนำองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ภาวะผู้นำ		✓											
2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์											10	100	✓
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์	✓		✓		✓		✓						
- การวางแผนกลยุทธ์				✓									
- การวางแผนยุทธศาสตร์		✓											
- การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์						✓							
- บริหารกลยุทธ์								✓					
- กลยุทธ์									✓	✓			

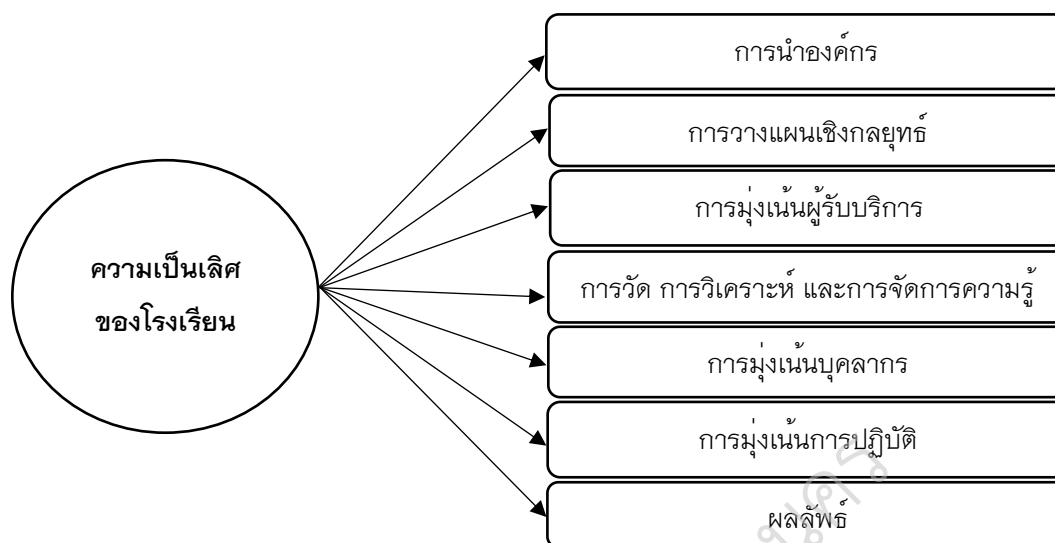
ตาราง 3 (ต่อ)

นักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	กฤติยา ไพธัสอน (2560)	ภาณุพงศ์ จรัส (2560)	สันวิธ แก้วมี (2561)	กมลวรรณ สุขเกษม (2563)	ลลทริมา วาปีทะ (2563)	ณัฐธิดา ชัยนนท์ (2564)	ชนิดา ปากหวาน (2565)	ณิสสา เกตเชื้อ (2565)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน (2565)	สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2567)			
องค์ประกอบความเป็นเลิศ ของโรงเรียน													
3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ											10	100	✓
- การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	✓	✓		✓									
- การมุ่งเน้นลูกค้า			✓										
- การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					✓								
- นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย									✓				
- การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						✓							
- การมุ่งเน้นผู้เรียน							✓						
- ลูกค้า								✓		✓			
4) การวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้											10	100	✓
- การวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			
- การวัด วิเคราะห์และจัดการความรู้								✓					
- การวัดผล การวิเคราะห์และการ จัดการเรียนรู้						✓							
5) การมุ่งเน้นบุคลากร											10	100	✓
- การมุ่งเน้นบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓		✓						
- บุคลากร									✓	✓			
- การมุ่งเน้นทรัพยากร						✓							
- การพัฒนาบุคลากร								✓					

ตาราง 3 (ต่อ)

นักศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
แหล่งข้อมูล	กฤษฎา ไพธัสอน (2560)	ภาณุพงศ์ ศิริง (2560)	สันวิธ แก้วมี (2561)	กมลวรรณ สุขเกษม (2563)	ลลิตริมา วาปีทะ (2563)	ณัฐนิชา ชัยนนธ์ (2564)	ชนิดา ปากหวาน (2565)	ณิสสา เกตุเชียว (2565)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน (2565)	สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2567)			
องค์ประกอบความเป็นเลิศ ของโรงเรียน													
6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ											10	100	✓
- การมุ่งเน้นการปฏิบัติ		✓		✓									
- การมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน	✓												
- การมุ่งเน้นการปฏิบัติกร			✓										
- การปฏิบัติกร								✓	✓	✓			
- การจัดการกระบวนการ						✓							
- การจัดกระบวนการ					✓								
- กระบวนการดำเนินการ							✓						
7. ผลลัพธ์											10	100	✓
ผลลัพธ์	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓			
ด้านผลลัพธ์					✓								
ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ						✓							
ผลลัพธ์การดำเนินการ							✓						
รวมความถี่	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7			

จากตาราง 3 ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบแนวคิดความเป็นเลิศของโรงเรียนที่มีความหมายเหมือนกัน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ขึ้นไป ในการกำหนดองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน ได้ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

โดยผู้วิจัยกล่าวถึง รายละเอียดแนวทางความเป็นเลิศของโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.4.1 การนำองค์กร

2.4.1.1 ความหมายของการนำองค์กร

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการนำองค์กร ดังนี้
 กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 41) กล่าวว่า การนำองค์กร หมายถึง
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในการนำองค์กรดำเนินงานอย่างมุ่งมั่นในการถ่ายทอด
 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจสู่การปฏิบัติโดยการกระจายงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ
 ในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีของบุคลากร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อม
 เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งมอบประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ
 กำกับติดตาม ดูแล และปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อเกิดความรับผิดชอบต่อสังคม

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 55) กล่าวว่า การนำองค์กร
 หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาโรงเรียนเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ คือผู้บริหารที่มีความสามารถ
 ในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์
 เป้าประสงค์ ค่านิยม มีการกำกับ กำหนดและพัฒนาทิศทางของสถานศึกษา ผู้นำจะต้องปฏิบัติตน
 ตามกฎหมาย มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและ

สร้างนวัตกรรมต่อการเรียนรู้ในทุกภาคส่วน มีการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป

ลัลลทริมา วาปีทะ (2563, หน้า 65) กล่าวว่า การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้การกระตุ้นจูงใจบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ด้วยความสมัครใจโดยการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 39) กล่าวว่า การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินที่ชัดเจน มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในทิศทางของสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารมีภาวะผู้นำและการประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านบุคลิกภาพและการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม และสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 76) กล่าวว่า การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารขององค์กรใช้ในการชี้นำ กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมหลักที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติตน มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตาม ดูแล และปรับปรุงการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.4.2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.4.2.1 ความหมายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้
 กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 45) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป และสามารถวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 69) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเตรียมการประเมินด้วยวิธีการกำหนดกระบวนการและการจัดทำยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งหรือขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ เริ่มจากการวิเคราะห์แผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของสถานศึกษา และนำไปสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต

ทวน เทียงเจริญ (2563, หน้า 72) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่ใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการตัดสินใจในการปฏิบัติการขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

ลัทธริมา วาปีทะ (2563, หน้า 65) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความเป็นไปได้ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การได้รับและใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษา และการเทียบเคียงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยสถานศึกษา

มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดและจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำแผนกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติได้จริง มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีการควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยง อย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีการประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา

ฐิติกาญจน์ ทำสุนา (2565, หน้า 24) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำวิสัยทัศน์ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่กำหนด มีการวางแผนจัดโครงสร้างบุคลากรและทรัพยากรก่อนจะนำไปสู่การปฏิบัติ มีการนำกลยุทธ์แปลงไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบแผนงานหรือโครงการ และมีการกำหนดแผนปฏิบัติการที่สามารถวัดความสำเร็จของกิจกรรมได้

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 87) กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แผนการพัฒนาศึกษาที่กำหนดขึ้นจากแนวโน้มความเป็นไปของสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของสถานศึกษา รวมถึงสภาพแวดล้อมทั่วไปที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงผลประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ศรัณย์ เปรมสุข (2566, หน้า 44) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การพิจารณา ออกแบบหรือการกำหนดเป้าหมายในการบริหารองค์การด้วยกลยุทธ์ โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุถึงภารกิจ และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการเตรียมการวางแผนงานที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดเป้าหมายจากการนำข้อมูล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์แผนระยะสั้น และแผนระยะยาวของโรงเรียน วางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร ระบุแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะทำ เพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวังไว้ และเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเมื่อมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ จะส่งผลให้สำเร็จเกิดความเป็นเลิศของโรงเรียนได้

2.4.3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ

2.4.3.1 ความหมายของการมุ่งเน้นผู้รับบริการ

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ดังนี้
 กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 46-47) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การที่สถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพัน และวัฒนธรรมต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผลผลิต การบริการเพื่อให้ความสำคัญ ตอบสนองและสนับสนุนให้เหนือต่อความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 71) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การประเมินข้อกำหนดความต้องการเพื่อสร้างความคาดหวัง ความผูกพัน และความนิยมชมชอบ รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ แสดงออกในรูปแบบของการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมและความจงรักภักดีต่อสถานศึกษารับฟังข้อดีและข้อเสีย เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่นำไปสู่การวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลเพื่อการขยายตัวของความยั่งยืน

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 58) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินข้อกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง ความผูกพัน และความนิยมชมชอบ รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ การกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ แสดงออกในรูปแบบของการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมและความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา รับฟังข้อดีและข้อเสีย เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่นำไปสู่การวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลเพื่อการขยายตัวของความยั่งยืน

ทวน เทียงเจริญ (2563, หน้า 79) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การตรวจสอบวิธีการที่องค์กรใช้ในการกำหนดตามความคาดหวัง ความต้องการ และความนิยมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในลักษณะการบริการที่เท่าเทียม รวดเร็ว เพียงพอและต่อเนื่อง

ลัทธินิมา วาปีทะ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง กระบวนการที่ได้รับการออกแบบขึ้นอย่างเป็นระบบในการสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน โดยการระดมกลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน การกำหนด ความคาดหวังของผู้รับบริการ การยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ การรักษา ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการในระยะยาว และการขยายบริการในกลุ่มผู้รับบริการเดียวกัน

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 44) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การตรวจประเมินถึงวิธีการที่สถานศึกษา สร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อความสำเร็จ ในระยะยาว เปรียบเสมือนกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันครอบคลุมถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรม มุ่งเน้นผู้เรียน รวมทั้งวิธีการที่สถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูล สารสนเทศของนักเรียน มีการจัด หลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อทราบถึงสภาพปัญหาของนักเรียน มีการสำรวจความต้องการ ของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 91-92) กล่าวว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สถานศึกษา เพื่อสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง ความปรารถนาตลอดจนข้อร้องเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การที่โรงเรียน ดำเนินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมโดยการรับฟังความคิดเห็น จากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการประเมินความพึงพอใจเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

2.4.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

2.4.4.1 ความหมายของการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ดังนี้

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 49) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน การปรับปรุงผลการดำเนินงาน มีความรู้ในการจัดการกับความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 73) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การประเมินการวัดผลการดำเนินการ การเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร เพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำวัน การจัดการข้อมูลสำคัญเหล่านี้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เหมาะสมกับสภาพและความต้องการขององค์กร สนับสนุนการตัดสินใจได้โดยการรายงานข้อมูลบนบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ กำหนดค่าของข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเมื่อมีการปรับปรุงการดำเนินงานแล้ว ค่าของข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้บริหารได้รับทราบความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลง ของข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 60) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การประเมินการวัดผลการดำเนินการ การเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร เพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานประจำวัน การจัดการข้อมูลสำคัญเหล่านี้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เหมาะสมกับสภาพและความต้องการขององค์กร กำหนดค่าของข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเมื่อมีการปรับปรุงการดำเนินงานแล้ว ค่าของข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้บริหารได้รับทราบความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร

ทวน เทียงเจริญ (2563, หน้า 88) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมความสามารถของบุคคลมาจัดกระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตลอดจนสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้

ลัลลิตา วาปีทะ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดทำระบบข้อมูลและ/สารสนเทศ เพื่อใช้ในการวัด วิเคราะห์ ทบทวนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการจัดการศึกษา และการจัดการความรู้ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดทำข้อมูลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 46) กล่าวว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลสารสนเทศ การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ มีการคัดเลือกข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลสารสนเทศที่ได้ มีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน สรุปและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สุนิสา เทตเขียว (2565, หน้า 97) กล่าวว่า การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์มาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามองค์ประกอบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในวิถีสานใหม่ ของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์และการจัดการความรู้

เพื่อทบทวนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน นำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการดำเนินงาน โดยจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องตามความเป็นจริง รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.4.5 การมุ่งเน้นบุคลากร

2.4.5.1 ความหมายของการมุ่งเน้นบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการมุ่งเน้นบุคลากร ดังนี้

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 50) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และสร้างนวัตกรรม ขององค์กรโดยสร้างความผาสุก ความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รักษาบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เกื้อหนุนและมีความปลอดภัย เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี แก่องค์กร

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 75) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การสร้างความผาสุก สร้างคุณค่าและแรงจูงใจของกำลังแรงงานของบุคลากร เปิดช่องทางในการประสานงานกันได้ดี เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพ ของตนเองอย่างเต็มที่ตามที่ทางองค์กรประเมินคุณค่าความสัมพันธ์ตามสภาพแวดล้อม จากขีดความสามารถกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ก่อให้เกิดผลการดำเนินงาน ที่มีความเป็นเลิศ อาจจะทำให้การสนับสนุนในเรื่องของการศึกษา การอบรมและการพัฒนา ของบุคลากร และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของบุคลากร

ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์ (2562, หน้า 126) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การให้ความสำคัญและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความ มุ่งมั่น มีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุขในการทำงาน ด้วยการนำระบบและวิธีการ ต่าง ๆ มาใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 62) สรุปไว้ว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับปฏิบัติ สร้างคุณค่า และแรงจูงใจของกำลังแรงงาน เปิดช่องทางในการประสานงานกันได้ดี เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ตามที่ทางองค์กร ประเมินคุณค่าความสัมพันธ์

ตามสภาพแวดล้อมจากขีดความสามารถกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ก่อให้เกิดผล การดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ ผู้บริหารอาจจะให้การสนับสนุนในเรื่องของการศึกษา การอบรม และการพัฒนาของบุคลากร และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ทวน เทียงเจริญ (2563, หน้า 93) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร ที่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ เพื่อช่วยงานให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลัทธริมา วาปีทะ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการคัดเลือกบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและความเป็นมืออาชีพของบุคลากรทางการศึกษา การทำงาน เป็นหมู่คณะ ความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 46) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยมีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ดังนี้ เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และนำข้อคิดเห็นไปปฏิบัติ เพื่อปรับปรุง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะ ระหว่าง บุคลากรภายในสถานศึกษา มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของ บุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีระบบส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินผลบุคลากรและมอบ รางวัลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรและมีการส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยให้กับบุคลากร โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 105) กล่าวว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อยกระดับ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสู่การเป็นเลิศ ของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมาย กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจและความผูกพัน ด้วยการเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร มีประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพัฒนายกระดับความสามารถของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.4.6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

2.4.6.1 ความหมายของการมุ่งเน้นการปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายการมุ่งเน้นการปฏิบัติดังนี้ สุริยา ห้าวหาญ (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การตรวจประเมินว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดความสามารถพิเศษและระบบงาน รวมทั้งมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ในระบบงานในการสร้างคุณค่าให้ลูกค้า และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมถึงอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 52) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการในการออกแบบ การบริการ ปรับปรุงผลผลิตและกระบวนการทำงานที่สำคัญ การควบคุมต้นทุน การจัดการห่วงโซ่อุปทาน ดูแลความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นและสร้างนวัตกรรมเพื่ออนาคตเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการณ์ที่มีประสิทธิผลเพื่อส่งมอบผลผลิตและการบริการที่สร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 76) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การประเมินระบบงานและการจัดการกระบวนการ การให้บริการ การออกแบบผลผลิต กระบวนการสร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน และกระบวนการอื่น มีการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีการออกแบบการดำเนินงาน และหาข้อปรับปรุงแก้ไขต่อกระบวนการสนับสนุนการปรับปรุง ผลผลิต และการสร้างการเรียนรู้ ปรับปรุง สร้างนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 62) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การตรวจประเมินระบบงานและการจัดการกระบวนการให้บริการ การออกแบบ ผลผลิต กระบวนการสร้างคุณค่า กระบวนการสนับสนุน และกระบวนการอื่น มีการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีการออกแบบการดำเนินงานและหาข้อปรับปรุงแก้ไข ต่อกระบวนการสนับสนุนการปรับปรุงผลผลิต และการสร้างการเรียนรู้ปรับปรุง สร้างนวัตกรรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ลัทธริมา วาปีทะ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายงานในแต่ละด้านของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีการสรรหาที่ปรึกษา ชี้แนะแนวทางปฏิบัติงาน นำบุคลากรทำงาน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เป็นแบบแผน เป็นที่ยอมรับและทุกคนปฏิบัติตาม

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 48) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของทุกฝ่ายมีความเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ ร่วมกันวางแผนและออกแบบกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการกำหนดกระบวนการทำงานและข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษา มีการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้ ในกระบวนการทำงาน มีการประเมินผลและปรับปรุง กระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนา สถานศึกษา

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 115) กล่าวว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติตามภารกิจที่ถูกระบุกำหนดด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการทำชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงาน/โครงการ

ผู้วิจัยได้สรุปว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงาน ของโรงเรียน ปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนด โดยการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียน มีการเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และมีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.4.7 ผลลัพธ์

2.4.7.1 ความหมายของผลลัพธ์

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายผลลัพธ์ ดังนี้

สุริยา ห้าวหาญ (2558, หน้า 62) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง การตรวจประเมินว่าองค์กรอธิบายผลการดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของ กระบวนการ และผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการขององค์กรเปรียบเทียบกับคู่แข่งและองค์กรอื่นที่เสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่คล้ายคลึงด้วย

กฤติยา โพธิ์สอน (2560, หน้า 54) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง ประสิทธิภาพประสิทธิผลและผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจตามแผนปฏิบัติการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมุ่งเน้นบุคลากร การนำองค์กรและการกำกับ ดูแล งบประมาณ การเงินและการเติบโต และประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ภาณุพงศ์ จีรัง (2560, หน้า 78) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของโรงเรียน ในด้านการเรียนรู้และด้านการพัฒนากระบวนการ มีการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ๆ รวมไปถึงผลลัพธ์ของความเป็นภาวะผู้นำ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของกระบวนการผลลัพธ์ ด้านงบประมาณการเงิน และการตลาด โดยที่กระบวนการต่าง ๆ จะมีวิธีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 65) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินผลในด้านการเรียนรู้และด้านการพัฒนากระบวนการ มีการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ๆ รวมไปถึงผลลัพธ์ของความเป็นภาวะผู้นำ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ได้

ผลลัพธ์ของกระบวนการผลลัพธ์ ด้านงบประมาณการเงินและการตลาด โดยที่กระบวนการต่าง ๆ จะมีวิธีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

ทวน เทียงเจริญ (2563, หน้า 88) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการบริหารงานขององค์กรตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ลัทธริมา วาปีทะ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่ได้จากการดำเนินงานในกระบวนการ 6 ด้าน ตามข้อกำหนดในเกณฑ์คุณภาพเพื่อความเป็นเลิศด้านการศึกษา ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร (Leadership) ผลลัพธ์ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง (Customer Focus) ผลลัพธ์ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรครู (Workforce-Focused Results) และผลลัพธ์การมุ่งเน้นการดำเนินการ (Operations Focus)

ชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 51) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผล การดำเนินงานของสถานศึกษาและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านงบประมาณของสถานศึกษา ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรสอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 120) กล่าวว่า ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการบริหารและการดำเนินการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมการดำเนินงานตามตัวชี้วัดความก้าวหน้า เพื่อการประเมิน ปรับปรุงคุณภาพสู่ความเป็นเลิศในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียนจนสามารถบรรลุเป้าหมาย ในด้านผลลัพธ์ของการนำองค์กร ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ผลลัพธ์ของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากร และผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพของโรงเรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศได้

2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นเลิศของโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1) การนำองค์กร	กระบวนการจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย ปฏิบัติตนมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตาม ดูแล และปรับปรุงการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้	1.1 ความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน 1.2 การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร 1.3 การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง 1.4 การมีคุณธรรมจริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 1.5 การมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์	กระบวนการเตรียม การวางแผนงานที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดเป้าหมาย จากการนำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์แผนระยะสั้น และแผนระยะยาวของโรงเรียน วางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร ระบุแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรม ที่จะทำให้เกิดผลตามที่คาดหวังไว้ และเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเมื่อมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่จะส่งผลให้สำเร็จ เกิดความเป็นเลิศของโรงเรียนได้	2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน 2.2 การวิเคราะห์แผนระยะสั้นของโรงเรียน 2.3 การวิเคราะห์แผนระยะยาวของโรงเรียน 2.4 การวางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร 2.5 การระบุแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมของการทำงาน
3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	การที่โรงเรียนดำเนินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการประเมินความพึงพอใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน	3.1การกำหนดความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.2 การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4) การวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้	การวัดผล การดำเนินงานของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์และการจัดการความรู้เพื่อทบทวน ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการโรงเรียน นำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการดำเนินงาน โดยจัดทำ ระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ถูกต้องตามความเป็นจริง รายงานและเผยแพร่ผล การดำเนินงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบก้าวไปสู่ความ เป็นเลิศได้	4.1 การรวบรวม วิเคราะห์และการ จัดการความรู้
		4.2 การวัดผลการดำเนินงานของ โรงเรียน
		4.3 การรายงานผลการดำเนินงานของ โรงเรียน
		4.4 การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของ โรงเรียน
5) การมุ่งเน้น บุคลากร	โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมาย กระตุ้นและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันและความ ผูกพันด้วยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยัง ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และพัฒนา ยกระดับความสามารถของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มี ความเป็นเลิศของโรงเรียน	5.1 การประเมินขีดความสามารถและ อัตรากำลัง
		5.2 การสร้างบรรยากาศในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร
		5.3 การกระตุ้น สร้างคุณค่าและ แรงจูงใจในการทำงาน
		5.4 การมีส่วนร่วมในการทำงานของ บุคลากร
		5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร
6) การมุ่งเน้น การปฏิบัติ	กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มศักยภาพ ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและ กันของบุคลากรทุกฝ่าย สามารถจัดการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ฉุกเฉินและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ ดำเนินงานได้จนบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดความเป็น เลิศของโรงเรียน	6.1 การออกแบบระบบกระบวนการ ทำงานของโรงเรียน
		6.2 การปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนด อย่างเต็มศักยภาพ
		6.3 การร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม
		6.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันของทุกฝ่าย
		6.5 การจัดการปฏิบัติงานใน สถานการณ์ฉุกเฉิน
		6.1 การออกแบบระบบกระบวนการ ทำงานของโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
7) ผลลัพธ์	ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียนจนสามารถบรรลุเป้าหมาย ในด้านผลลัพธ์ของการนำองค์กร ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ผลลัพธ์ของการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากร และผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพของโรงเรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศได้	7.1 ผลลัพธ์ของการนำองค์กรที่เป็นเลิศของโรงเรียน
		7.2 ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการที่เป็นเลิศของโรงเรียน
		7.3 ผลลัพธ์ของการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศของโรงเรียน
		7.4 ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากรที่เป็นเลิศของโรงเรียน
		7.5 ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียน

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2554, หน้า 78) ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.689

พรพิมล อุ้นเสียม (2561, หน้า 87) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r=.803$) อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพ็ญพิชชา โคตรชาลี (2561, หน้า 68) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) โดยภาพรวม (y) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

วีระเดช ซาตา (2561, หน้า 197) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ผลลัพธ์จากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กร นักเรียน สร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมุ่งเน้นบุคลากรและมุ่งเน้นการปฏิบัติการ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริชาติ คำป้อม (2566, หน้า 96) ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีที่ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

4.1 แนวทางการพัฒนาตามแนวคิด Objective and Key Results (OKRs)

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำวิธีแนวทางการพัฒนาโดยใช้แนวคิด Objective and Key Results (OKRs) มีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs)

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561, หน้า 78) ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภวัต สุวรรณธัช (2561, หน้า 30) ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมาย เพื่อวัดผลความสำเร็จ วิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results)

สมภพ ห่วงทอง (2561, หน้า 34) ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง วิธีการ ตั้งเป้าหมาย เพื่อที่จะวัดผลความสำเร็จขององค์กร โดยวิธีการตั้งเป้าหมายของแต่ละบุคคลในองค์กรนั้นจะต้องมีการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการบอกจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key results) ที่ได้จากการดำเนินงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2562, หน้า 42) ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จโดยในการตั้งเป้าหมาย และการวัดผลความสำเร็จเป็นวิธีการในการวัดผลการดำเนินงานที่จะสามารถส่งเสริมให้แต่ละคนในทีมสามารถที่จะมีเป้าหมายในการทำงานที่สามารถวัดผลได้เป็นของตนเองอีกทั้งยังช่วยให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานรวมกันเป็นทีมเพื่อที่จะให้การดำเนินบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 4) ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง การสร้างเป้าหมายและการวัดประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (Goal Management หรือ Objective Management)

ศิริธร หงส์ลอย (2564, หน้า 36) ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง ระบบการตั้งวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์หลัก ซึ่งมีใช้วิธีประเมินผลการทำงานแต่เป็น “เครื่องมือ” ช่วยให้การประเมินผลการทำงานนั้นมีเป้าหมายและแง่มุม ที่จะประเมินที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการตั้งผลลัพธ์หลักนั้นอาศัยความร่วมมือจาก

ตัวพนักงานเองที่จะ กำหนดผลลัพธ์ของตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่สำคัญมากอย่างน้อย 3 ประการ เพื่อให้เห็นว่าสามารถมุ่งเป้าทำให้สำเร็จได้จริงในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยมากเป็นระยะเวลายาวสั้น ๆ ผลลัพธ์หลักแต่ละข้อที่พนักงานกำหนดจะมีค่าเป้าหมายกำกับเพื่อให้รู้ว่าอยู่ในความสำเร็จระดับใด โดยมีการสังเกต ติดตาม หรือกับหัวหน้างานถึงความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ

อรมณี ภัทรทิพากร และเอกลักษณ์ มณีเสาวภาคย์ (2567, หน้า 11)

ได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักในเรื่องที่มีสำคัญ มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ผู้วิจัยได้สรุปว่า Objective and Key Results (OKRs) หมายถึง เครื่องมือสำหรับการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ซึ่งเป็นการระบุจุดมุ่งหมายขององค์กรในระดับต่าง ๆ และมีผลลัพธ์หลัก (Key Results) ช่วยในการวัดว่าเป้าหมายนั้นบรรลุหรือไม่ เน้นการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยการตั้งเป้าหมายในองค์กรนั้นต้องสอดคล้องกันทั้งองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรและทำให้ทุกฝ่ายมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

4.1.2 ลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs)

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

ภวัต สุวรรณธนะ (2561, หน้า 32) กล่าวถึงลักษณะ Objective and Key Results (OKRs) ดังนี้ 1) กำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้จริง และ 3) ตัววัดผลที่ดีควรสามารถประเมินได้ เพื่อที่จะสามารถทราบ

อังคณา แซ่เจี๋ย (2561, หน้า 24) กล่าวถึงลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) มีดังต่อไปนี้

1. Alignment การกำหนดวัตถุประสงค์ตั้งแต่ระดับพนักงานถึงผู้บริหารล้วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันนี้ถือเป็นการฝึกการทำงานเป็นทีม และได้ร่วมกันระดมสมอง

เพื่อสนับสนุนหรือแก้ปัญหาในงานนั้น

2. Achievable การตั้งวัตถุประสงค์ให้มีความท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยค่าเป้าหมายไม่ได้วัดที่อัตราความสำเร็จระดับ 100% เหมือนเครื่องมือวัดผล การปฏิบัติงานองค์กรแบบอื่น ๆ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น หากแต่มองว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น มีความท้าทายมากและสามารถปฏิบัติได้จริง 70% แต่ผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถทำให้เป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรสำเร็จผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาว่าการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ 100%

3. Time-Bound เป็นเครื่องมือที่มีกรอบเวลาในการวัดผล การปฏิบัติงานดีกว่าเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ กล่าวคือ OKRs กำหนดให้มีการประเมินผลทุกไตรมาสเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร แสดงให้เห็นว่าระบบ OKRs มีความยืดหยุ่นมากกว่า เพราะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมระหว่างปี ขณะที่เครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานอื่นมักจะทบทวนวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และประเมินผลปีละ 1 ครั้ง

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2562, หน้า 34) กล่าวถึงลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) ดังนี้

1. กำหนดตัววัดผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้จะเป็นตัวบ่งบอกวิธีการที่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จ
2. ตัววัดผลควรมีความชัดเจน ประยุกต์สู่วิธีการปฏิบัติได้จริง สามารถชี้วัดได้ถูกต้อง
3. ตัววัดผลที่ดีควรสามารถประเมินได้ เพื่อที่จะสามารถทราบได้ถึงประสิทธิภาพของตัววัดผลนั้น ๆ
4. การกำหนดตัววัดผลต้องมีความเป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้
5. ตัววัดผล OKR ของแต่ละแผนกหรือแต่ละบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ต้องกำหนดให้สอดคล้องไปในทิศทาง OKR ของแผนกและขององค์กร

ศิริธร หงส์ลอย (2564, หน้า 46) กล่าวถึงลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) ดังนี้ ความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Alignment) ลักษณะการกำหนดวัตถุประสงค์นี้ต้องระบุให้สอดคล้องกับองค์กร มีผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมและได้ร่วมกันระดมสมองจากทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อสนับสนุนหรือแก้ปัญหาในภาระงานนั้น

ความสำเร็จที่ท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้จริง (Achievable) การตั้งค่าเป้าหมายไม่ได้วัดที่อัตราความสำเร็จระดับ 100% เหมือนเครื่องมือการวัดผลการปฏิบัติงานองค์การแบบอื่น ๆ แต่พิจารณาว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นมีความท้าทายมาก และสามารถปฏิบัติได้จริงและช่วยให้เป้าหมายของหน่วยงานและองค์การสำเร็จไปด้วย ขอบเขตระยะเวลา (Time-bound) เป็นเครื่องมือที่มีกรอบเวลาในการวัดผลการปฏิบัติงานดีกว่าเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพราะมีการประเมินผลทุกไตรมาส มีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมตามปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรที่เปลี่ยนไป

อรมณี ภัทรทิพากร และเอกลักษณ์ มณีเสาวภาคย์ (2567, หน้า 13-14)

กล่าวถึงลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) ดังนี้ วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดจำนวน 3-5 ตัว และเป้าหมายที่ 60-70% ผลลัพธ์หลักมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เกิดจากการใช้ข้อมูลจริง สามารถประเมินได้จริง กำหนดจำนวน 3 ข้อต่อหนึ่งวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ OKRs ที่ดีต้องได้รับการถ่ายทอดจากระดับองค์กรลงมาถึงหน่วยงานและบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด รวมทั้งสามารถสร้างความท้าทายกระตุ้นให้บุคลากรมีพลังในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ว่า มีวัตถุประสงค์ชัดเจนที่สร้างความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดผลลัพธ์หลัก (Results) เพื่อวัดผลสำเร็จ โดยกำหนดเป็นตัวเลขชัดเจน และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

4.1.3 ส่วนประกอบของ Objective and Key Results (OKRs)

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการได้สรุปส่วนประกอบของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ดังนี้

อังคณา แซ่เจี๋ย (2561, หน้า 24) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3-5 ข้อต่อหน่วยงานและองค์กร 2) ผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัดเท่านั้น โดยตัวชี้วัดควรเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ยากแต่เป็นไปได้ที่จะสำเร็จ และทำให้วัตถุประสงค์องค์กรประสบความสำเร็จ

วรวิทย์ สิทธิโสภณ (2563, หน้า 32) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) Objectives หมายถึง เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ 2) Key Results หมายถึง ผลลัพธ์ของเป้าหมายที่จะมาวัดผลเพื่อให้รู้ว่าเราได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

ศิริธร หงส์ลอย (2564, หน้า 46) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) 3-5 ข้อต่อหน่วยงานและองค์กร 2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์แต่ละหัวข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3-4 ตัวชี้วัด เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (จำนวน)

เทียนชัย เยี่ยงสกุลไพศาล (2567, หน้า 27) กล่าวว่า Objective and Key Results (OKRs) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ คือ การตั้งวัตถุประสงค์ที่ต้องการของโรงเรียน ว่าต้องการอะไรจากการดำเนินงานดังกล่าว เมื่อการดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปได้ด้วยดี

2) ผลลัพธ์หลัก คือ การที่เราสามารถวัดขึ้นความสำเร็จของวัตถุประสงค์ว่าเป็นไปตามเป้าหรือค่าเป้าหมายที่เรากำหนดไว้ก่อนเริ่มการดำเนินงานใด ๆ ซึ่งผลลัพธ์หลักอาจจะมีหลายผลลัพธ์ หรือ ค่าเป้าหมายที่มีหลากหลายได้

ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของ Objective and Key Results (OKRs) ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ (Objective) ซึ่งเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จและผลลัพธ์หลัก (Key Results) เป็นการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถใช้ในการวัดผลความสำเร็จนั้น โดยใช้เกณฑ์ที่สามารถสามารถวัดได้

4.1.4 การนำแนวคิด Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้

จากการศึกษาเอกสาร พบว่านักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ได้ดังนี้

ภวัต สุวรรณธัญ (2561, หน้า 34) สรุปไว้ว่า การนำการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ (OKRs) ไปใช้ ได้แก่ 1) อธิบายทำความเข้าใจให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ 2) ออกแบบวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักให้สอดคล้องเชื่อมโยงทั้งองค์กร 3) สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจถึงวิธีการใช้การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จก่อนเริ่มนำไปใช้ปฏิบัติงาน 4) ทุกคนในองค์กรควรมองเห็นการตั้งเป้าหมาย

เพื่อวัดผลความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วย เพื่อให้การสามารถวิเคราะห์ถึงวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์หลักของบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใน องค์กรให้มีความสอดคล้องกัน 5) ควรมีการใช้งาน การตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการจัดทำการตั้งเป้าหมาย เพื่อวัดผลความสำเร็จของแต่ละบุคคลเป็นรายไตรมาส รายครึ่งปีหรือรายปี

อรมณี ภัทรทิพากร และเอกลักษณ์ มณีเสาวภาคย์ (2567, หน้า 16) สรุปไว้ว่า ความเชื่อมโยงของ OKRs เกิดจากบทบาทของผู้บริหารในการสื่อสารทำความเข้าใจ กับบุคลากรให้ตรงกันถึงจุดประสงค์ของการนำมาใช้ในองค์กร การตั้งเป้าหมายร่วมกันกับ บุคลากร โดยการระดมสมอง การกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนในการวัดผลและการติดตาม ประเมินผล สิ่งสำคัญคือการตรวจสอบความเชื่อมโยงของOKRs ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความ เชื่อมโยงระหว่าง OKRs ระดับบริหารกับระดับปฏิบัติรวมทั้งมีความสอดคล้องระหว่าง OKRs ของหน่วยงาน

ผู้วิจัยได้สรุปการนำแนวคิด Objective and Key Results (OKRs) ไปใช้ไว้ว่า ควรอธิบายแนวคิดและวิธีการตั้งเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจ และออกแบบวัตถุประสงค์พร้อม ผลลัพธ์หลักให้สอดคล้องกันในทุกระดับขององค์กร จากนั้นดำเนินการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ วิธีการนี้ เพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควรตรวจสอบความเชื่อมโยงของ OKRs ระหว่างระดับบริหารและปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และจัดทำ OKRs อย่างสม่ำเสมอเพื่อการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยใช้ หลักการ Objective and Key Results (OKRs) จะช่วยให้ผู้บริหารตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และวัดผลความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเชื่อมโยง OKRs ระหว่างระดับบริหารและ ปฏิบัติการ พร้อมการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรทำงานไปในทิศทาง เดียวกันและบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น OKRs จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาแนวทางการ บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อตรวจสอบความสำเร็จและปรับกลยุทธ์สามารถส่งผลต่อ โรงเรียนให้เกิดความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำนวน 12 แหล่ง ได้แก่ จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา (2558); พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร (2558); ศิริลักษณ์ ทิพน้อม (2559); ชลธิชา รมโพธิ์ศรี (2561); พรพิมล อุณเสียม (2561); สุปรียา ชินพะวอ (2562); ฐิติกาญจน์ ทำสุนา (2565); ปัญญากร เวชศาสตร์ (2565); วชิราพร บุนนัท (2565); Bryson and Alston (2005); Fred (2005) และ Wheelen and Hunger (2006) และศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่

กฤติยา โพธิ์สอน (2560); ภาณุพงศ์ จีรัง (2560); สันวิช แก้วมี (2561); กมลวรรณ สุขเกษม (2563); ลัลลทริมา วาปีทะ (2563); ณัฏฐ์ธิดา ชัยนนธ์ (2564); ชนิตา ปากหวาน (2565); สุนิสา เทตเขียว (2565); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) และ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2567)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ แบบสังเคราะห์ องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ ความเป็นเลิศของโรงเรียน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสังเคราะห์ที่สร้างขึ้น

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ ได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีเกนทร์ร้อยละ 60 ขึ้นไป

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหาร มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

2.1.3 ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียนใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

1) ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน มาร่างข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาขององค์ประกอบและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4) นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน ดังนี้

1) ผู้วิจัยเสนอคำร้อง เพื่อขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน

2) นำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและขอรับคืนด้วยตนเอง

3) รวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสมได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

4.51–5.00 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มี
ความเหมาะสม

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,097 คน จาก
ทั้งหมด 174 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 211 คน และครู จำนวน 1,886 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567 หน้า 1–11)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608, อ้างถึงใน
วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน แต่การวิจัยครั้งนี้จะใช้
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 113 คน และครู จำนวน 229 คน

ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียน ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 87 โรงเรียน ดังนี้

1.1) อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 35 โรงเรียน จาก 70 โรงเรียน

1.2) อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 13 โรงเรียน จาก 26 โรงเรียน

1.3) อำเภอเต่างอย จำนวน 5 โรงเรียน จาก 10 โรงเรียน

1.4) อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 10 โรงเรียน จาก 20 โรงเรียน

1.5) อำเภอภูพาน จำนวน 8 โรงเรียน จาก 16 โรงเรียน

1.6) อำเภอกุดบาก จำนวน 7 โรงเรียน จาก 14 โรงเรียน

1.7) อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 9 โรงเรียน จาก 18 โรงเรียน

2) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง รวมจำนวน 113 คน

3) ครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ละ 22 ของแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างของครู จำนวน 229 คน
ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 113 คน และครูจำนวน 229 คน ดังตาราง

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร	1. โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	4	69	74	1	4	15	20
	2. โรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501)	1	-	8	9	1	-	2	3
	3.โรงเรียนธาตุนาเวงวิทยา	1	-	7	8	1	-	2	3
	4.โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	1	23	25	1	1	5	7
	5.โรงเรียนจิวค้อนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	-	9	10	1	-	2	3
	6.โรงเรียนนายอวัฒนา	1	-	10	11	1	-	2	3
	7.โรงเรียนบ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	-	4	5	1	-	1	2
	8.โรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	1	14	16	1	1	3	5
	9.โรงเรียนบ้านหนองนาเล็ค	1	-	13	14	1	-	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียนในอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร	10.โรงเรียนบ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	-	6	7	1	-	1	2
	11.โรงเรียนศิริราษฎร์วิทยาคาร	1	-	16	17	1	-	4	5
	12.โรงเรียนบ้านดอนเชียงคุณ	1	-	5	6	1	-	1	2
	13. โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	1	18	20	1	1	4	6
	14.โรงเรียนบ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	1	14	16	1	1	3	5
	15.โรงเรียนบ้านคอนแคน	1	-	13	14	1	-	3	4
	16.โรงเรียนบ้านนา (คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	-	4	5	1	-	1	2
	17.โรงเรียนบ้านพนาสหราษฎร์บำรุง	1	-	14	15	1	-	3	4
	18.โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์	1	-	11	12	1	-	2	3
	19.โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	1	14	16	1	1	3	5
	20.โรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	-	2	3	1	-	1	2
	21.โรงเรียนโคกเลาวิทยาคาร	1	-	13	14	1	-	3	4
	22.โรงเรียนบ้านหนองหอย	1	1	20	22	1	1	4	6
	23.โรงเรียนบ้านนาแก	1	-	6	7	1	-	1	2
	24.โรงเรียนบ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	-	12	13	1	-	3	4
	25.โรงเรียนบ้านพังช้างเหนือ 909 กรมหลวงอุบลรัตน์	1	-	6	7	1	-	1	2
	26.โรงเรียนบ้านพังช้างวังวัฒนศิลป์	1	-	10	11	1	-	2	3
	27.โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว (คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2)	1	-	11	12	1	-	2	3
	28.โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย "หลวงปู่ภูพานอุบลรัตน์"	1	-	5	6	1	-	1	2
	29.โรงเรียนบ้านศรีวิศา "คุรุราษฎร์อุทิศ"	1	-	11	12	1	-	2	3
	30.โรงเรียนบ้านลาดตะเอน (คุรุราษฎร์วิทย)	1	1	17	19	1	1	4	6
	31.โรงเรียนบ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร	1	1	13	15	1	1	3	5
	32.โรงเรียนบ้านหนองสระ	1	-	4	5	1	-	1	2
	33.โรงเรียนบ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	-	4	5	1	-	1	2
	34.โรงเรียนบ้านดอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย)	1	-	10	11	1	-	2	3
	35.โรงเรียนบ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย	1	-	12	13	1	-	3	4
อำเภอกุสุมาลย์	1.โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์	1	2	26	29	1	2	6	9
	2.โรงเรียนบ้านอิฐด	1	-	15	16	1	-	3	4
	3.โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	-	10	11	1	-	2	3
	4.โรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกุล	1	1	21	23	1	1	5	7
	5.โรงเรียนบ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาค)	1	-	5	6	1	-	1	2
	6.โรงเรียนไพศาลวิทยา	1	-	9	10	1	-	2	3
	7.โรงเรียนบ้านกุดสะกอย	1	-	9	10	1	-	2	3
	8.โรงเรียนชุมชนนิรมัย	1	1	9	11	1	1	2	4
	9.โรงเรียนบ้านนาดี	1	-	6	7	1	-	1	2

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียนในอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม
อำเภอสุเมสาลัย	10.โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	-	4	5	1	-	1	2
	11.โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	-	13	14	1	-	3	4
	12.โรงเรียนบ้านสนามบิน	1	-	4	5	1	-	1	2
	13.โรงเรียนบ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	-	9	10	1	-	2	3
อำเภอเต่างอย	1.โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	1	1	16	18	1	1	4	6
	2.โรงเรียนบ้านหนองปิงทวาย	1	-	10	11	1	-	2	3
	3.โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	1	-	13	14	1	-	3	4
	4.โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	-	15	16	1	-	3	4
	5.โรงเรียนบ้านดงหลวง	1	-	14	15	1	-	3	4
อำเภอโคกศรีสุพรรณ	1.โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	1	25	27	1	1	6	8
	2.โรงเรียนบ้านแม่นาทม	1	-	14	15	1	-	3	4
	3.โรงเรียนบ้านห้วยแคน	1	-	6	7	1	-	1	2
	4.โรงเรียนบ้านหนองแซโนนมาลา	1	-	6	7	1	-	1	2
	5.โรงเรียนบ้านนาสีนวล	1	-	6	7	1	-	1	2
	6.โรงเรียนบ้านหนองกอมป่าขาว	1	-	7	8	1	-	2	3
	7.โรงเรียนบ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์สงคราม	1	-	13	14	1	-	3	4
	8.โรงเรียนบ้านไธมาดี	1	-	14	15	1	-	3	4
	9.โรงเรียนบ้านโพธิ์ทองประชาอุทิศ	1	-	10	11	1	-	2	3
อำเภอกุตุบาก	1.โรงเรียนกุตุบากราษฎรบำรุง	1	1	20	22	1	1	4	6
	2.โรงเรียนบ้านกุดแสดวัฒนธรรมราษฎร์ผดุง	1	1	12	14	1	1	3	5
	3.โรงเรียนชุมชนบ้านกุดไผ่	1	1	14	16	1	1	3	5
	4.โรงเรียนบ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	1	-	14	15	1	-	3	4
	5.โรงเรียนบ้านค้อใหญ่	1	-	13	14	1	-	3	4
	6.โรงเรียนบ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษดิ์	1	-	14	15	1	-	3	4
	7.โรงเรียนบ้านหนองคำดาร์กานนท์วิทยา	1	-	13	14	1	-	3	4
อำเภอภูพาน	1.โรงเรียนบ้านหนองครกราษฎร์ประสงค์	1	-	9	10	1	-	2	3
	2.โรงเรียนบ้านโคกภู	1	-	10	11	1	-	2	3
	3.โรงเรียนบ้านยางโพนเจริญราษฎร์โพธิ์	1	1	15	17	1	1	3	5
	4.โรงเรียนบ้านบ่อเดือ้นหา	1	-	9	10	1	-	2	3
	5.โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	1	19	21	1	1	4	6
	6.โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย	1	-	13	14	1	-	3	4
	7.โรงเรียนบ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	-	6	7	1	-	1	2
	8.โรงเรียนบ้านหลุมเลา	1	1	13	15	1	1	3	5

ตาราง 5 (ต่อ)

โรงเรียนในอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครู	รวม
อำเภอโพธาราม	1.โรงเรียนเชิงสือราษฎร์อำนวยการ	1	1	13	15	1	1	3	5
	2.โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม	1	-	14	15	1	-	3	4
	3.โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ	1	-	13	14	1	-	3	4
	4.โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	-	13	14	1	-	3	4
	5.โรงเรียนบ้านป่าผาง	1	-	12	13	1	-	3	4
	6.โรงเรียนบ้านนาจาน	1	-	12	13	1	-	3	4
	7.โรงเรียนโพธิ์มงคลศาสตร์	1	-	4	5	1	-	1	2
	8.โรงเรียนอนุบาลโพธาราม	1	-	10	11	1	-	2	3
	9.โรงเรียนบ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา	1	1	14	16	1	1	3	5
	10.โรงเรียนโพธารามโคกวิทยาจารย์	1	-	6	7	1	-	1	2
รวม		87	26	5	1,04	87	26	229	342

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร รายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.2.1 ศึกษาหลักการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ แล้วสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร วิทยฐานะชำนาญ
การพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน

4) ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถาม
ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .60-1.00 และ
ด้านความเป็นเลิศของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง 1.00

2.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ
ทั้ง 5 คน ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร
สถานศึกษา 25 คน และครู 25 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นั้นไปหาคุณภาพของเครื่องมือ
วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-
moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation)
โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .24 ขึ้นไป และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient) ใช้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) โดย
แบบสอบถามด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .38-.78

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94 และด้านความเป็นเลิศของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .48-.81 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

2.2.2.6 ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยยื่นเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3.2 ส่งแบบสอบถาม จำนวน 342 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยวิธีการส่งด้วยตนเอง พร้อมแนบ QR Code เพื่อตอบแบบสอบถามด้วยรูปแบบ Google forms แล้วส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

2.3.3 ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.49

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และการหาร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์กับระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีระดับผลการดำเนินงาน โดยยึดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ
ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้มาทำการแปลผลในรูปแบบความสัมพันธ์โดยมีหลักการ
(วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง .71 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง .31 – .70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง .10 – .30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะตรงกันข้าม

2.4.4 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ
ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression
analysis) เพื่อตรวจสอบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์
ความเป็นเลิศของโรงเรียนหรือไม่

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.5.2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation Coefficient)

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน กำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.1.4 ศึกษานิเทศก์ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท วิชยฐานะ
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1
แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ชื่อ - สกุล
ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนาการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคุณ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/และความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/และความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/และความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/และความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/และความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.2.2.1 นำผลวิจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจ
พยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนสูงที่สุดมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวคิด
Objective and Key Results (OKRs) ว่าเป็นแบบสอบถาม

3.2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข
ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกับผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องเพื่อขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

3.3.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ
ของโรงเรียน ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ
ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้วิจัยนำข้อมูล
ที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้
ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

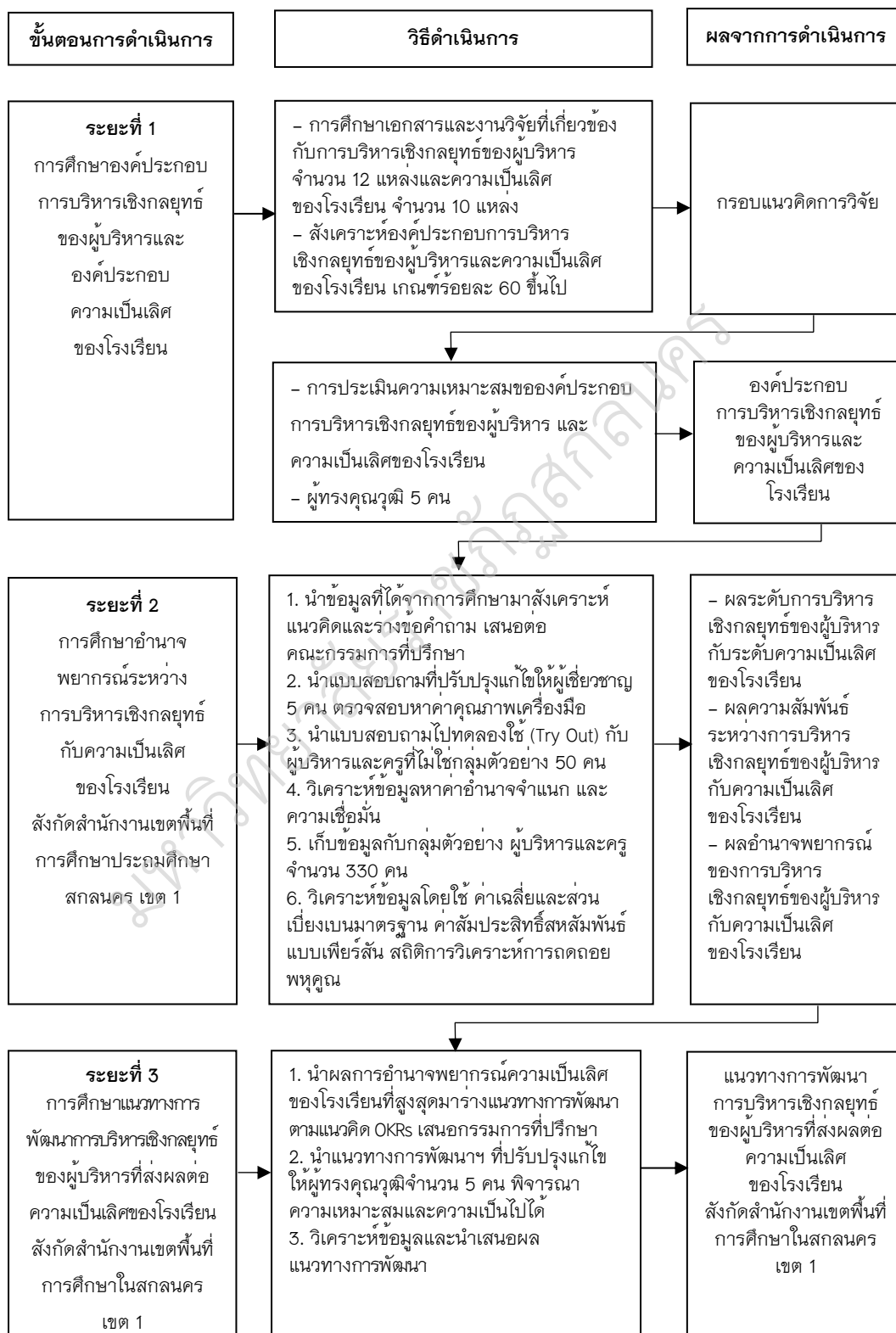
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย/ กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบ การบริหาร เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร และ องค์ประกอบ ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน	1.1 การ สังเคราะห์ องค์ประกอบ การบริหาร เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร และความเป็น เลิศของ โรงเรียน กำหนดเกณฑ์ ร้อยละ 60 ขึ้นไป	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง การบริหาร เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร 12 แห่ง และความ เป็นเลิศของ โรงเรียน 10 แห่ง	แบบ สังเคราะห์ องค์ประกอบ	- ความถี่ - ร้อยละ	องค์ประกอบ การบริหาร เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร และ องค์ประกอบ ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน	ตุลาคม 2566 – มกราคม 2567
	1.2 การ ประเมินความ เหมาะสมของ องค์ประกอบ บริหารเชิงกล ยุทธ์ของ ผู้บริหารและ ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน กำหนดเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไปมีความ เหมาะสม	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน		

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจ พยากรณ์ระหว่าง การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับความ เป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	สร้างแบบประเมิน มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	วิเคราะห์ ดัชนีค่าความ สอดคล้อง IOC	- ระดับการ บริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับ ระดับความเป็น เลิศ ของโรงเรียน - ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหาร เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับ ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน - อำนาจ พยากรณ์ของการ บริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับ ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน	กุมภาพันธ์ - กันยายน 2567
	นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ				
	ปรับปรุงพัฒนา เครื่องมือและ เสนอกรรมการ ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์				
	นำแบบสอบถาม ทดลองใช้กับกลุ่ม ประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 50 คน	ผู้บริหาร โรงเรียนและ ข้าราชการครู จำนวน 50 คน	ค่าความ เที่ยงตรงและ ค่าความ เชื่อมั่น		
	เก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้บริหาร โรงเรียนและ ครูจำนวน 330 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน - ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ - สถิติ วิเคราะห์ การถดถอย พหุคูณ		

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการ พัฒนาการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผล ต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	1. นำผลการอำนาจ พยากรณ์ความเป็น เลิศของโรงเรียน ที่สูงสุดมารวบรวม ทางการพัฒนา ตามแนวคิด OKRs เสนอกรรมการ ที่ปรึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แนวทางการพัฒนา การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568
	2. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความ เหมาะสมและ ความเป็นไปได้				
	3. วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผล แนวทางการพัฒนา				

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบ ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3 ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ใน รูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ใน รูปคะแนนดิบ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์
Adj. R^2	แทน	ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแก้
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t-distribution)
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'_y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน

MS	แทน คะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
X	แทน การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
X ₁	แทน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
X ₂	แทน การกำหนดกลยุทธ์
X ₃	แทน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
X ₄	แทน การประเมินกลยุทธ์
Y	แทน ความเป็นเลิศของโรงเรียน
Y ₁	แทน การนำองค์กร
Y ₂	แทน การวางแผนเชิงกลยุทธ์
Y ₃	แทน การมุ่งเน้นผู้รับบริการ
Y ₄	แทน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
Y ₅	แทน การมุ่งเน้นบุคลากร
Y ₆	แทน การมุ่งเน้นการปฏิบัติ
Y ₇	แทน ผลลัพธ์

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ซึ่งดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

ผลการศึกษาองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำ

องค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และ
การจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 7 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม			ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	5.000	0.000	มากที่สุด	1
2) การกำหนดกลยุทธ์	4.600	0.762	มากที่สุด	3
3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.500	0.984	มาก	4
4) การประเมินกลยุทธ์	4.850	0.335	มากที่สุด	2
รวม	4.737	0.518	มากที่สุด	

จากตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.737$,
S.D. = 0.518) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 5.000$, S.D. = 0.000) 2) การประเมินกลยุทธ์
($\bar{X} = 4.850$, S.D. = 0.335) 3) การกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.600$, S.D. = 0.762) และ
4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.500$, S.D. = 0.984) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสม			ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1) การนำองค์กร	4.840	0.260	มากที่สุด	1
2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.494	1.023	มาก	5
3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.468	1.015	มาก	6
4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.400	1.341	มาก	7
5) การมุ่งเน้นบุคลากร	4.720	0.626	มากที่สุด	3
6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ	4.680	0.502	มากที่สุด	4
7) ผลลัพธ์	4.840	0.260	มากที่สุด	1
รวม	4.634	0.711	มากที่สุด	

จากตาราง 8 ผลประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.634$, S.D. = 0.711) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนำองค์กร ($\bar{X} = 4.840$, S.D. = 0.260) ผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.840$, S.D. = 0.260) การมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.720$, S.D. = 0.626) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.680$, S.D. = 0.502) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.494$, S.D. = 1.023) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.468$, S.D. = 1.015) และการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.400$, S.D. = 1.341) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 113 คน และครูจำนวน 229 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 342 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 330 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์และระดับความเป็นเลิศ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับ ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง
ที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ
เขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลสภาพทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวนคน	ร้อยละ
1.	ตำแหน่ง		
	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	87	26.36
	- รองผู้อำนวยการโรงเรียน	26	7.88
	- ครู	217	65.76
รวม		330	100
2.	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	216	65.45
	- ปริญญาโท	105	31.82
	- ปริญญาเอก	9	2.73
รวม		330	100
3.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	89	26.97
	- 5-10 ปี	79	23.94
	- 10-15 ปี	43	13.03
	- 16-20 ปี	50	15.15
	- 20 ปีขึ้นไป	69	20.91
รวม		330	100
4.	เขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน		
	- เขตอำเภอเมืองสกลนคร	131	39.70
	- เขตอำเภอกุสุมาลย์	48	14.55
	- เขตอำเภอเต่างอย	21	6.36
	- เขตอำเภอกุดบาก	30	9.09
	- เขตอำเภอโพนนาแก้ว	37	11.21
	- เขตอำเภอโคกศรีสุพรรณ	32	9.70
	- เขตอำเภอภูพาน	31	9.39
รวม		330	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 65.76 มีวุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.45 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.97 และ 4) เขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียน ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 10 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.480	0.616	มาก	4
2) การกำหนดกลยุทธ์	4.570	0.587	มากที่สุด	2
3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.614	0.566	มากที่สุด	1
4) การประเมินกลยุทธ์	4.548	0.609	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.553	0.552	มากที่สุด	

จากตาราง 10 สรุปได้ว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.553$, S.D. = 0.552) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.614$, S.D. = 0.566) การกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.570$, S.D. = 0.587) การประเมินกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.548$, S.D. = 0.609) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.480$, S.D. = 0.616) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ข้อ	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.439	0.704	มาก	6
2	ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การ บริการ ทรัพยากร ผลผลิตได้อย่างชัดเจน	4.487	0.698	มาก	2
3	ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายนอก ของโรงเรียนให้เห็นถึงโอกาสและอุปสรรค	4.484	0.689	มาก	3
4	ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียน ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อน	4.484	0.689	มาก	3
5	ผู้บริหารอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทราบ ถึงการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.472	0.706	มาก	5
6	ผู้บริหารนำข้อมูลการคาดการณ์ผลที่จะเกิดใน อนาคตไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.515	0.676	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.480	0.616	มาก	

จากตาราง 11 สรุปได้ว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.480$, S.D. = 0.616) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารนำข้อมูลการคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคตไปสู่การ
กำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.515$, S.D. = 0.676) ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับ
ปัจจัยภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต
ได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.487$, S.D. = 0.698) ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายนอก
ของโรงเรียนให้เห็นถึงโอกาสและอุปสรรค ($\bar{x} = 4.484$, S.D. = 0.689) ผู้บริหารสรุปผล
สภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ($\bar{x} = 4.484$, S.D. = 0.689)

ตาราง 12 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ข้อ	การกำหนดกลยุทธ์	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย รวมกันในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน	4.606	0.625	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย รวมกันกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตที่ต้องการ ให้เกิดในโรงเรียน	4.566	0.654	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย รวมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	4.524	0.666	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย รวมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการ ดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.554	0.691	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลโรงเรียนเพื่อให้ทราบ งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียน	4.600	0.673	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.570	0.587	มากที่สุด	

จากตาราง 12 สรุปได้ว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.570$, S.D. = 0.587) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายรวมกันในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.606$, S.D. = 0.625) ผู้บริหารศึกษาข้อมูลโรงเรียนเพื่อให้ทราบงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.600$, S.D. = 0.673) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายรวมกันกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.566$, S.D. = 0.654)

ตาราง 13 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ข้อ	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีแผนภูมิโครงสร้างบุคลากรแสดง สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	4.612	0.629	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะดำเนินงานเพื่อกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.639	0.638	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบ	4.606	0.644	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือและ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.600	0.650	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ ในการดำเนินงาน	4.615	0.661	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.614	0.566	มากที่สุด	

จากตาราง 13 สรุปได้ว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.614$, S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะดำเนินงานเพื่อกำหนดหน้าที่
รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.639$, S.D. = 0.638) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ระบบ
สารสนเทศในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.615$, S.D. = 0.661) และผู้บริหารมีแผนภูมิโครงสร้าง
บุคลากรแสดงสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.612$, S.D. = 0.629)

ตาราง 14 ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินกลยุทธ์

ข้อ	การประเมินกลยุทธ์	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารกำหนดให้มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริง	4.545	0.665	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารพิจารณาผลการดำเนินงานจากข้อมูลตามหลักฐานร่องรอยที่ถูกต้องเป็นจริง	4.548	0.665	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.560	0.700	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.524	0.702	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารพิจารณาผลความสำเร็จกับมาตรฐานของภาระงาน	4.563	0.655	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.548	0.609	มากที่สุด	

จากตาราง 14 สรุปได้ว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.548$, S.D. = 0.609) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารพิจารณาผลความสำเร็จกับมาตรฐานของภาระงาน ($\bar{x} = 4.563$, S.D. = 0.655) ผู้บริหารตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 560$, S.D. = 0.700) และผู้บริหารพิจารณาผลการดำเนินงานจากข้อมูลตามหลักฐานร่องรอยที่ถูกต้องเป็นจริง ($\bar{x} = 4.548$, S.D. = 0.665)

ตาราง 15 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความเป็นเลิศของโรงเรียน	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{x}$	S.D.		
1) การนำองค์กร	4.581	0.588	มากที่สุด	4
2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.593	0.558	มากที่สุด	2
3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	4.607	0.541	มากที่สุด	1
4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.591	0.542	มากที่สุด	3
5) การมุ่งเน้นบุคลากร	4.561	0.592	มากที่สุด	6
6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ	4.572	0.565	มากที่สุด	5
7) ผลลัพธ์	4.533	0.559	มากที่สุด	7
รวมเฉลี่ย	4.577	0.513	มากที่สุด	

จากตาราง 15 สรุปได้ว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.577$, S.D. = 0.513) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.607$, S.D. = 0.541) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.593$, S.D. = 0.558) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{x} = 4.591$, S.D. = 0.542) การนำองค์กร ($\bar{x} = 4.581$, S.D. = 0.588) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.572$, S.D. = 0.565) การมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{x} = 4.561$, S.D. = 0.592) และผลลัพธ์ ($\bar{x} = 4.533$, S.D. = 0.559) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำองค์กร

ข้อ	การนำองค์กร	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่แน่นอนมั่นคง	4.606	0.658	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจได้อย่างชัดเจน	4.509	0.740	มาก	7
3	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.587	0.670	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานที่ได้รับรับผิดชอบ บรรลุตามเป้าหมาย	4.548	0.683	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารกำหนดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่หลากหลายรูปแบบ	4.584	0.643	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	4.606	0.681	มากที่สุด	3
7	ผู้บริหารร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.624	0.655	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.581	0.588	มากที่สุด	

จากตาราง 16 สรุปได้ว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.581$, S.D. = 0.588) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.624$, S.D. = 0.655) ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่แน่นอนมั่นคง ($\bar{x} = 4.606$, S.D. = 0.658) และผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ($\bar{x} = 606$, S.D. = 0.681)

ตาราง 17 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ข้อ	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการนำผลข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน	4.597	0.627	มากที่สุด	3
2	มีการศึกษาข้อมูลแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของโรงเรียน	4.545	0.651	มากที่สุด	6
3	มีการจัดโครงสร้างบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.624	0.627	มากที่สุด	2
4	มีการกำหนดภาระงานให้บุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการอย่างชัดเจน	4.627	0.626	มากที่สุด	1
5	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อระบุงรอบเวลาในการทำงานที่ชัดเจน	4.593	0.637	มากที่สุด	4
6	มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์	4.572	0.667	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย		4.593	0.558	มากที่สุด	

จากตาราง 17 สรุปได้ว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.593$, S.D. = 0.558) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดภาระงานให้บุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.627$, S.D. = 0.626) มีการจัดโครงสร้างบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.624$, S.D. = 0.627) และมีการนำผลข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.597$, S.D. = 0.627)

ตาราง 18 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ

ข้อ	การมุ่งเน้นผู้รับบริการ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการศึกษาความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน	4.587	0.642	มากที่สุด	4
2	มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนต่อการให้บริการของโรงเรียน	4.524	0.680	มากที่สุด	5
3	มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	4.636	0.599	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี	4.663	0.582	มากที่สุด	1
5	มีการนำข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.624	0.627	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.607	0.541	มากที่สุด	

จากตาราง 18 สรุปได้ว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.607$, S.D. = 0.541) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.663$, S.D. = 0.582) มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.636$, S.D. = 0.599) และมีการนำข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.624$, S.D. = 0.627)

ตาราง 19 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ข้อ	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมา ทบทวนประสิทธิภาพการบริหาร จัดการโรงเรียน	4.584	0.652	มากที่สุด	5
2	มีการนำข้อมูลผลการประเมิน มาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	4.590	0.623	มากที่สุด	3
3	มีการจัดทำระบบข้อมูลและ สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและ พร้อมต่อการใช้งาน	4.560	0.650	มากที่สุด	6
4	มีการจัดทำระบบข้อมูลและ สารสนเทศ ที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้	4.618	0.608	มากที่สุด	1
5	มีการรายงานผลการดำเนินงาน ครบถ้วนตรงประเด็น	4.584	0.624	มากที่สุด	4
6	มีการรายงานเผยแพร่ผลการ ดำเนินงานของโรงเรียนด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	4.612	0.541	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.591	0.542	มากที่สุด	

จากตาราง 19 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.591$, S.D. = 0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีความ
ถูกต้อง เชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.618$, S.D. = 0.608) มีการรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงาน
ของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.612$, S.D. = 0.541) และมีการนำข้อมูลผล
การประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.590$, S.D. = 0.623)

ตาราง 20 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ข้อ	การมุ่งเน้นบุคลากร	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการประเมินขีดความสามารถ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.557	0.687	มากที่สุด	5
2	มีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม กับภาระงาน	4.475	0.693	มาก	6
3	มีการยกย่อง ชมเชยหรือมอบ รางวัลแก่บุคลากรต่อสาธารณชน	4.566	0.695	มากที่สุด	4
4	มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรใน โรงเรียน	4.603	0.672	มากที่สุด	1
5	มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดง ความคิดเห็นร่วมกันในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.569	0.716	มากที่สุด	3
6	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการ พัฒนาด้านวิชาชีพของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	4.597	0.664	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.561	0.592	มากที่สุด	

จากตาราง 20 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.561$, S.D. = 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน
($\bar{x} = 4.603$, S.D. = 0.672) มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาชีพของบุคลากร
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.597$, S.D. = 0.664) และมีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น
ร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.569$, S.D. = 0.716)

ตาราง 21 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ

ข้อ	การมุ่งเน้นการปฏิบัติ	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	4.603	0.596	มากที่สุด	1
2	การนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการทำงานจนสำเร็จเห็นผล	4.569	0.611	มากที่สุด	3
3	การมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.548	0.656	มากที่สุด	5
4	มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในโรงเรียน	4.581	0.619	มากที่สุด	2
5	สามารถจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.557	0.655	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย		4.572	0.565	มากที่สุด	

จากตาราง 21 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.572$,
S.D. = 0.565) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{x} = 4.603$, S.D. =
0.596) มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.581$,
S.D. = 0.619) และมีการนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการทำงานจนสำเร็จเห็นผล
($\bar{x} = 4.569$, S.D. = 0.611)

ตาราง 22 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านผลลัพธ์

ข้อ	ผลลัพธ์	ค่าสถิติ		แปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่สามารถเป็นแบบอย่างได้	4.569	0.645	มากที่สุด	1
2	สถานศึกษามีผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน	4.536	0.652	มากที่สุด	4
3	สถานศึกษามีผลลัพธ์ในการวัดผลและประเมินผลที่เป็นเลิศ	4.545	0.656	มากที่สุด	3
4	สถานศึกษามีผลลัพธ์ของการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นเลิศ	4.521	0.604	มากที่สุด	5
5	สถานศึกษามีผลลัพธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเลิศ	4.493	0.648	มาก	7
6	สถานศึกษามีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นต้นแบบได้	4.557	0.627	มากที่สุด	2
7	สถานศึกษามีผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	4.509	0.658	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.533	0.559	มากที่สุด	

จากตาราง 22 ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.533$, S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ($\bar{x} = 4.569$, S.D. = 0.645) สถานศึกษามีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นต้นแบบได้ ($\bar{x} = 4.557$, S.D. = 0.627) และสถานศึกษามีผลลัพธ์ในการวัดผลและประเมินผลที่เป็นเลิศ ($\bar{x} = 4.545$, S.D. = 0.656)

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1

ตาราง 23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็น
เลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇
X	1												
X ₁	.915**	1											
X ₂	.937**	.802**	1										
X ₃	.923**	.780**	.832**	1									
X ₄	.938**	.808**	.848**	.923**	1								
Y	.908**	.833**	.835**	.828**	.873**	1							
Y ₁	.883**	.808**	.819**	.827**	.826**	.913**	1						
Y ₂	.860**	.777**	.786**	.807**	.825**	.917**	.851**	1					
Y ₃	.795**	.707**	.726**	.736**	.781**	.901**	.802**	.815**	1				
Y ₄	.840**	.774**	.767**	.753**	.823**	.936**	.811**	.821**	.856**	1			
Y ₅	.825**	.758**	.770**	.759**	.774**	.905**	.786**	.803**	.757**	.828**	1		
Y ₆	.802**	.744**	.728**	.716**	.789**	.927**	.818**	.811**	.773**	.858**	.839**	1	
Y ₇	.783**	.740**	.730**	.680**	.753**	.882**	.749**	.749**	.759**	.809**	.754**	.813**	1

จากตาราง 23 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.908$) เมื่อพิจารณา
ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียน เรียงลำดับด้านที่มีความสัมพันธ์
จากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ การประเมินกลยุทธ์(X_4)
($r_{x_4y}=.873$) การกำหนดกลยุทธ์(X_2) ($r_{x_2y}=.835$) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(X_1)
($r_{x_1y}=.833$) ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ การนำกลยุทธ์
ไปปฏิบัติ(X_3) ($r_{x_3y}=.828$)

2.4 ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มี
อำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	71.996	4	17.999	392.893**	.001
Residual	14.889	325	.046		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่				.768	.100		7.717**	.001
การประเมินกลยุทธ์ (X ₄)	.873	.763	.762	.214	.036	.391	7.834**	.001
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X ₁)	.899	.809	.808	.126	.044	.257	5.974**	.001
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X ₃)	.908	.824	.823	.168	.042	.185	3.994**	.001
การกำหนดกลยุทธ์ (X ₂)	.910	.829	.827	.330	.042	.144	2.878**	.004

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = .910, R^2 = .829, \text{Adj. } R^2 = .827, S.E._{\text{est}} = .042$$

จากตาราง 25 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 4 ตัวแปร พบว่ามี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ได้แก่ การประเมินกลยุทธ์ (X₄) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X₁) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X₃) และการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) โดยมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน เท่ากับ .827 หรือร้อยละ 82.70 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .042

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .768 + .330(X_4) + .214(X_1) + .168(X_3) + .126(X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .391(Z_4) + .257(Z_1) + .185(Z_3) + .144(Z_2)$$

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	β	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	.257	✓	ไม่เลือกพัฒนา
X ₂	การกำหนดกลยุทธ์	.144	✓	ไม่เลือกพัฒนา
X ₃	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	.185	✓	ไม่เลือกพัฒนา
X ₄	การประเมินกลยุทธ์	.391	✓	เลือกนำมาพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน

จากตาราง 26 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ที่สูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ การประเมินกลยุทธ์ และได้้นำผลการวิเคราะห์ไปหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ

ของโรงเรียน ตามแนวคิด Objective and Key Results (OKRs) แล้วร่างแบบสอบถาม
เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา 2 คน ผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ด้านการประเมินกลยุทธ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียนด้านการประเมินกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₁ ผู้บริหารสามารถพัฒนาระบบและกลไก ที่เหมาะสมในการประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.600	0.547	มาก ที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาเครื่องมือ หลากหลาย สำหรับเก็บข้อมูลประเมินผลการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ อย่างน้อย 3 เครื่องมือ (เช่น แบบสำรวจ, การสัมภาษณ์, และ เครื่องมือดิจิทัล)	5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.000	0.000	มาก ที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียนด้านการประเมินกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
แนวทางการพัฒนา						
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการ พัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นจากครูและ นักเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานกลยุทธ์	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.600	0.547	มาก ที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสัมภาษณ์บุคลากร ทุกฝ่ายเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.800	0.447	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Forms เพื่อเก็บข้อมูลการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยให้ทุกฝ่ายเข้าถึง และกรอกข้อมูลได้ง่าย	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนประชุมเพื่อกำหนด ตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ความพึงพอใจจากการ จัดการเรียนการสอนหรือผลการเรียน	5.0000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเกี่ยวกับแอป พลิเคชันหรือโปรแกรมสำหรับเก็บข้อมูลการ ประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.60	0.547	มาก ที่สุด
ผลรวมแนวทางการพัฒนา KR1	4.960	0.089	มาก ที่สุด	4.720	0.228	มาก ที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียนด้านการประเมินกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ผลการประเมิน กลยุทธ์ในการปรับปรุงและวางแผนการบริหาร เชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องปีละ 1 ครั้ง	5.000	0.000	มากที่สุด	4.600	0.547	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มการ จัดการงาน (Task Management Platforms) เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และ นำข้อมูลมาปรับปรุงกลยุทธ์ในปีถัดไป	5.000	0.000	มากที่สุด	4.400	0.547	มาก
2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างช่องทาง ออนไลน์ เพื่อให้โรงเรียนรายงานผลการ ปรับปรุงกลยุทธ์	5.000	0.000	มากที่สุด	4.600	0.547	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ซอฟต์แวร์วางแผน เชิงกลยุทธ์ (Strategy Planning Software) เพื่อติดตามความคืบหน้าของการจัดทำแผน กลยุทธ์	5.000	0.000	มากที่สุด	4.000	1.000	มาก
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับความคิดเห็นจากครู นักเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ใช้ ในโรงเรียน	4.800	0.447	มากที่สุด	4.600	0.547	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางในการ นำเสนอผลการปรับปรุงกลยุทธ์ผ่านโซเชียล มีเดียเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.000	0.000	มากที่สุด	4.600	0.547	มากที่สุด
ผลรวมแนวทางการพัฒนา KR2	4.960	0.089	มากที่สุด	4.440	0.433	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียนด้านการประเมินกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างช่องทาง การสื่อสารอย่างน้อย 2 ช่องทาง เพื่อรายงานปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผล กระทบต่อการดำเนินงานตามกลยุทธ์	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแอปพลิเคชันหรือ ระบบภายใน ที่สามารถรายงานปัญหาและ อุปสรรคได้ตลอดเวลา เช่น ผ่านระบบแจ้ง เตือนในแอปพลิเคชันภายในโรงเรียน	4.800	0.447	มาก ที่สุด	4.400	0.894	มาก
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาที่พบในทุกระดับของโรงเรียน	4.800	0.447	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้บอร์ดออนไลน์ เช่น Google Jamboard ให้ทุกคนสามารถโพสต์ ปัญหาหรือข้อกังวล และบุคลากรสามารถ ตอบกลับและแก้ไขได้	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.400	0.894	มาก
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มโซเชียล มีเดียภายใน เช่น Facebook Workplace หรือ Yammer เพื่อสร้างช่องทางให้บุคลากรร่วมแชร์ ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ	4.600	0.547	มาก ที่สุด	4.400	0.894	มาก
3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ในการใช้ แพลตฟอร์มการจัดการงาน (Task Management Platforms) ให้ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
ผลรวมแนวทางการพัฒนา KR3	4.840	0.219	มาก ที่สุด	4.560	0.589	มาก ที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียนด้านการประเมินกลยุทธ์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการ ประเมินกลยุทธ์ที่ตอบสนองความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ระบบการประมวลผล ข้อมูลเชิงลึก เช่น Google Forms ในการ วิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อการดำเนินงานตามกลยุทธ์	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.600	0.547	มาก ที่สุด
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมประเมินผล (Review Meetings) ทุก 3 เดือน เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	4.800	0.447	มาก ที่สุด	4.600	0.547	มาก ที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนประเมินความพึงพอใจ โดยใช้เทคโนโลยี AI (AI-driven Feedback Systems) หรือ chatbots เพื่อรวบรวมและ ประเมินความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน	4.800	0.447	มาก ที่สุด	4.600	0.894	มาก ที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบพร้อมเปิดรับข้อเสนอแนะ	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความพึงพอใจโดย เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แต่ละกลุ่ม เช่น ครู, นักเรียน, หรือผู้ปกครอง	5.000	0.000	มาก ที่สุด	4.800	0.447	มาก ที่สุด
ผลรวมแนวทางการพัฒนา KR4	4.920	0.178	มาก ที่สุด	4.680	0.360	มาก ที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมแนวทางการพัฒนา	4.920	0.075	มาก ที่สุด	4.600	0.390	มาก ที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ด้านการประเมินกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.07) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47) โดยมีรายละเอียดของแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก O₁ คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาระบบและกลไกที่เหมาะสมในการประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก KR₁ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาเครื่องมือหลากหลายสำหรับเก็บข้อมูลประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ อย่างน้อย 3 เครื่องมือ (เช่น แบบสำรวจ, การสัมภาษณ์, และเครื่องมือดิจิทัล) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.08) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินพบว่า แนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลลัพธ์หลัก KR₂ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ผลการประเมินกลยุทธ์ในการปรับปรุงและวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องปีละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินพบว่า แนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ผลลัพธ์หลัก KR₃ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารอย่างน้อย 2 ช่องทาง เพื่อรายงานปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามกลยุทธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินพบว่า แนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลลัพธ์หลัก KR₄ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการประเมินกลยุทธ์ที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินพบว่า แนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้านโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินกลยุทธ์จำนวน 20 แนวทาง ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นจากครูและนักเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานกลยุทธ์
2. ผู้บริหารโรงเรียนสัมภาษณ์บุคลากรทุกฝ่ายเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกลยุทธ์
3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Forms เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยให้ทุกฝ่ายเข้าถึงและกรอกข้อมูลได้ง่าย
4. ผู้บริหารโรงเรียนประชุมเพื่อกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น ความพึงพอใจจากการเรียนการสอนหรือผลการเรียน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเกี่ยวกับแอปพลิเคชันหรือโปรแกรมสำหรับเก็บข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์
6. ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มการจัดการงาน (Task Management Platforms) เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และนำข้อมูลมาปรับปรุงกลยุทธ์ในปีถัดไป
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างช่องทางออนไลน์ เพื่อให้โรงเรียนรายงานผลการปรับปรุงกลยุทธ์
8. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ซอฟต์แวร์วางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategy Planning Software) เพื่อติดตามความคืบหน้าของการจัดทำแผนกลยุทธ์
9. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรับความคิดเห็นจากครู นักเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ใช้ในโรงเรียน
10. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างช่องทางในการนำเสนอผลการปรับปรุงกลยุทธ์ผ่านโซเชียลมีเดียเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
11. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแอปพลิเคชันหรือระบบภายใน ที่สามารถรายงานปัญหาและอุปสรรคได้ตลอดเวลา เช่น ผ่านระบบแจ้งเตือนในแอปพลิเคชันภายในโรงเรียน

12. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบในทุกระดับของโรงเรียน
13. ผู้บริหารโรงเรียนใช้บอร์ดออนไลน์ เช่น Google Jamboard ให้ทุกคนสามารถโพสต์ปัญหาหรือข้อกังวล และบุคลากรสามารถตอบกลับและแก้ไขได้
14. ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียภายใน เช่น Facebook Workplace หรือ Yammer เพื่อสร้างช่องทางให้บุคลากรร่วมแชร์ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ
15. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ในการใช้แพลตฟอร์มการจัดการงาน (Task Management Platforms) ให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
16. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ระบบการประมวลผลข้อมูลเชิงลึก เช่น Google Forms ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานตามกลยุทธ์
17. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมประเมินผล (Review Meetings) ทุก 3 เดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
18. ผู้บริหารโรงเรียนประเมินความพึงพอใจโดยใช้เทคโนโลยี AI (AI-driven Feedback Systems) หรือ chatbots เพื่อรวบรวมและประเมินความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน
19. ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ พร้อมเปิดรับข้อเสนอแนะ
20. ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจความพึงพอใจโดยเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม เช่น ครู, นักเรียน, หรือผู้ปกครอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 330 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 113 คน และครูจำนวน 217 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินกลยุทธ์ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามลำดับ

2.2 ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งเน้น ผู้รับบริการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การนำองค์กร การมุ่งเน้นการปฏิบัติ การมุ่งเน้นบุคลากร และผลลัพธ์ ตามลำดับ

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .908 ($r_{xy} = .908$)

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การประเมินกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการกำหนดกลยุทธ์ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถรวมกัน พยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนเท่ากับ .827 หรือคิดเป็นร้อยละ 82.70 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ .042

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .768 + .330(X_4) + .214(X_1) + .168(X_3) + .126(X_2)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .391(Z_4) + .257(Z_1) + .185(Z_3) + .144(Z_2)$$

5. แนวทางในการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการประเมินกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้หลักการ พัฒนาแบบ OKRs มี 1 วัตถุประสงค์ 4 ผลลัพธ์หลัก ประกอบด้วย 20 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบ ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารพบว่า องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริบทของโรงเรียน โดยทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อให้ทราบถึงทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่ภายในโรงเรียน ว่าเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน และทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งสถานะของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปรียา ชินพะวอ (2562, หน้า 41) ที่พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินงาน และโอกาส อุปสรรค ที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทภารกิจขององค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณย์ เปรมสุข (2566, หน้า 47) สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางและพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงานของโรงเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกิจของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.2 องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบการนำองค์กรและผลลัพธ์ มีความเหมาะสมมากที่สุดอันดับแรก

การนำองค์กรมีความเหมาะสมสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานของโรงเรียน รวมถึงการเสริมสร้างแรงบันดาลใจและแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการศึกษาภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการที่ผู้นำ

มีวิสัยทัศน์และมีการบริหารจัดการที่ดี จะสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา มุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 55) ศึกษาพบว่า ผู้นำที่สามารถนำพาโรงเรียนเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ คือผู้บริหารที่มีความสามารถ ในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การประเมินการดำเนินการของผู้บริหาร ในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม มีการกำกับ กำหนดและพัฒนาทิศทางของ สถานศึกษา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและสร้างนวัตกรรมต่อการเรียนรู้ ในทุกภาคส่วน มีการดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนเพื่อนำไป พัฒนาการเรียนรู้ต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 39) ศึกษาพบว่า การนำองค์กร เป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อนำองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินที่ชัดเจน มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในทิศทางของสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารมีภาวะผู้นำและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้าน บุคลิกภาพและการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม และสถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลลัพธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ผลลัพธ์ เป็นปัจจัยที่สามารถประเมินความสำเร็จของโรงเรียนได้ ถือเป็นตัวสะท้อนผลคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกิดการดำเนินงานกระบวนการตามเกณฑ์ คุณภาพเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียน การนำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ มีทิศทางที่ชัดเจนและ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์กำหนดเป้าหมาย การมุ่งเน้นผู้รับบริการทั้งนักเรียนและผู้ปกครองสร้างความพึงพอใจ การวัดและ การวิเคราะห์ข้อมูลทำให้สถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง การมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของ ครูและบุคลากร และการมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ทำให้กระบวนการต่าง ๆ มีความคล่องตัว และประเมินผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีผลลัพธ์เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนดทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายจนบรรลุสู่ความเป็นเลิศได้ สอดคล้องกับ กมลวรรณ สุขเกษม (2563, หน้า 65) ศึกษาพบว่า ผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลในด้าน กระบวนการ มีการปรับปรุง รวมไปถึงผลลัพธ์ของความเป็นภาวะผู้นำ การมุ่งเน้น ผู้รับบริการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้น

การปฏิบัติ โดยที่กระบวนการต่าง ๆ จะมีวิธีการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีขึ้น นอกจากนี้สอดคล้องกับ วีระเดช ซาตา (2561, หน้า 197) ศึกษาพบว่า ผลลัพธ์จากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กร นักเรียน สร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมุ่งเน้นบุคลากรและมุ่งเน้นการปฏิบัติการ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและระดับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสามารถในการนำแผนกลยุทธ์ที่วางไว้มาใช้ในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีทักษะในการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกลยุทธ์ต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ พรพิมล อุ่นเสียม (2561, หน้า 35) ศึกษาพบว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการพัฒนาและสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดเป้าหมายประจำปี การวางแผนนโยบาย กระตุ้นพนักงานในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดตลอดจนวัฒนธรรม ความคิดสร้างสรรค์ที่จะสะท้อนถึงโครงสร้างขององค์กร ทิศทางความสำเร็จของการตลาด การจัดเตรียมงบประมาณ การพัฒนาและการนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การชดเชยค่าตอบแทนสำหรับพนักงาน รวมทั้งเป็นการฝึกฝนทักษะบุคคล การมอบหมายงาน และความเสียสละในการปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารและพนักงานให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จสูงขึ้นนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิฑิตาญจน์ ทำสุนา (2565, หน้า 31) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการด้านโครงสร้าง องค์กรและระบบการดำเนินงานภายใน สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ที่มี

ความสามารถ การจัดสรรทรัพยากร การจูงใจบุคลากร จัดระบบผลตอบแทนที่สอดคล้อง
สร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นบรรลุและประสบ
ความสำเร็จตามต้องการ

2.2 ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการมุ่งเน้นผู้รับบริการ
อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการซึ่งเป็นการสร้าง
พื้นฐานที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การมุ่งเน้นนักเรียนในด้านวิชาการ การพัฒนา
ทักษะชีวิต การดูแลด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา พัฒนาดัชนีภาพผู้เรียนรอบด้าน
และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย
อย่างทั่วถึงจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมและตอบสนองต่อ
ความต้องการของทุกฝ่ายจนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพ
การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 91-92) ศึกษา
พบว่า การมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง
ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา เพื่อสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง
ความปรารถนาตลอดจนข้อร้องเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับชนิดา ปากหวาน (2565, หน้า 44) ศึกษาพบว่า
การมุ่งเน้นผู้รับบริการ เป็นสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อความสำเร็จ ในระยะยาว
เปรียบเสมือนกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันครอบคลุมถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรม
มุ่งเน้นผู้เรียน รวมทั้งวิธีการที่สถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง
มีการสำรวจความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จัดกิจกรรมสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีการประเมินความพึงพอใจ
ของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการ
ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับความเป็น
เลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า
มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 มีวิสัยทัศน์และมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน จึงนำโรงเรียนไปในทิศทางที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศได้ โดยมีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างการสนับสนุนจากภายนอก ทำให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม และเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการดำเนินงานและการติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจึงส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ เกื่อนทอง (2554, หน้า 78) ศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.689 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล อุ่นเสียม (2561, หน้า 103) ศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r=.803$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ คำป้อม (2566, หน้า 96) ศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างสิ้นเชิง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีที่ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. อำนาจพยากรณ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่ามี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ได้แก่ การประเมินกลยุทธ์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการกำหนดกลยุทธ์ ทั้ง 4 ตัวแปร
 ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน โดยมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศ
 ของโรงเรียน เท่ากับ .827 หรือร้อยละ 82.70 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการ
 พยากรณ์ .042 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์
 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงและ
 ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน มีผลต่อการสร้างและพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ
 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ชัดเจน จะทำให้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสม
 ซึ่งช่วยให้การวางแผนและการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง นำไปสู่การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
 ทำให้มีแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นระบบ การติดตามผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการ
 ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีผลการประเมินกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมายเป็นไปตาม
 เกณฑ์ที่กำหนด และสามารถพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศได้ในที่สุด สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของวชิราพร บุณนท์ (2565, หน้า 18) ศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยให้
 นักบริหารกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ
 ภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร นำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์
 ปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้ กลยุทธ์การบริหารที่ทรงคุณภาพนี้
 จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายทั้ง 2 อย่างคือ การมีประสิทธิภาพ (Effectiveness)
 ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ได้ และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สำเร็จ
 ในเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ คำป้อม (2566, หน้า 94) ศึกษาพบว่า
 ผู้บริหารให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์คือการวิเคราะห์
 สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน รวมไปถึง
 โอกาสและอุปสรรคของบริบท นำข้อมูลที่ใช้กำหนดทิศทางที่โรงเรียนมุ่งหวังให้เกิดผล
 สำเร็จที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์และสามารถวัดผลได้
 ทำให้การกำหนดกลยุทธ์มีความชัดเจนและนำสามารถนำไปสู่ปฏิบัติได้อย่างแท้จริง
 ผู้บริหารกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียน
 มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อนำผลการประเมิน
 มาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาผลงานในครั้งต่อไป เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียน
 ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผล
 การประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารส่งผลต่อ

ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการประเมินกลยุทธ์ โดยใช้หลักการพัฒนาตามแนวคิด Objective and Key Results (OKRs) ประกอบด้วย 1 วัตถุประสงค์ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพัฒนาระบบและกลไกที่เหมาะสมในการประเมินกลยุทธ์ของโรงเรียน มี 4 ผลลัพธ์หลัก และ 20 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การประเมินกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและวัดความสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ยังช่วยในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี ให้ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งการประเมินผลอย่างโปร่งใสและการรายงานผลอย่างต่อเนื่องยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและได้รับสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน การพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการประเมินกลยุทธ์จึงช่วยให้โรงเรียนรักษาคุณภาพการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนสามารถสร้างความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน แสดงให้เห็นถึงระบบและกลไกการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ลัลลทริมา วาปีทะ (2563, หน้า 46) ศึกษาพบว่า การประเมินกลยุทธ์เป็นการวัดการปฏิบัติงาน ที่ได้มีการวางแผนไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน และสอดคล้องกับ วิชาญ อธิธิฤกษ์มงคล (2564, หน้า 22) ที่กล่าวว่า การประเมินผลนี้ นอกจากจะช่วยให้ทราบถึงความสำเร็จ ก้าวหน้าของงาน แล้วก็ยังเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้รับเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วย นอกจากนี้การได้เรียนรู้ถึงผลสำเร็จหรือล้มเหลว ตลอดจนข้อผิดพลาดต่าง ๆ ก็ยังเป็นส่วนของการกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งการที่มีขีดความสามารถในการเรียนรู้สูงย่อมได้เปรียบในยามที่สถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป เพราะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเองได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 4 ด้าน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการวางแผนการบริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการประเมินกลยุทธ์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า อำนาจพยากรณ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 4 ตัวแปรที่รวมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียน ดังนั้น ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตวุฒิ การดี. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กมลวรรณ สุขเกษม. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กิตติศักดิ์ นามวงษา. (2561). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เลเย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กฤติยา โพธิ์สอน. (2560). การดำเนินงานตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาของรัฐในเขตตรวจราชการที่ 4 และ 5.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คณิศ สุวรรณณรงค์. (2562). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คำปิ่น ทีสุกะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
บ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
- งามทิพย์ มิตรสุภาพ, (2559). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรกฤษณ์ พันธุ์โพคา. (2558). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จันทิมา บุญอนันต์วงศ์. (2561). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- จรัสชัย เลิกภูเขียว. (2556). *สภาพและปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัญญา คำพิระ. (2566). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนิดา ปากหวาน. (2561). *การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลธิชา รมโพธิ์ศรี. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติกาญจน์ ทำสุนา. (2565). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). *คู่มือประยุกต์ใช้ระบบการบริหารผลงานด้วยแนวคิดแบบ OKRs*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- ณัฐฐนิชา ชัยนนธิ. (2564). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เทียนชัย เที่ยงสกุลไพศาล. (2567). *แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบการตั้งวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักของโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ทวน เทียงเจริญ. (2563). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญากร เวชศาสตร์. (2565). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ป.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปาริชาติ คำป้อม. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาสีวรรณ สิทธิการ. (2557). รูปแบบการบริหารโครงการสู่ความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตจังหวัดภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2558). องค์ประกอบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ป.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรณวดี ปามุทา. (2559). ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน
มาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2561). OKR คืออะไร? เข้าใจวิธีตั้งเป้าหมายแบบ Google.
<http://www.prachachat.net/csr-hr/news-209471>.
- พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ. (2562). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. วิทยานิพนธ์ ป.ด.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล อุณเสียม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี.

- พงษ์ดนัย ศรีวิเชียร. (2558). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เพ็ญพิชชา โคตรชาลี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภาวัต สุวรรณธัญ. (2561). แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมี ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุพงศ์ จีรัง. (2560). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลางเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- มลธิดา อุบลรัตน์ (2565). การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. 6(2), 100–114.
- ยุพาพร ศิริวิโรจน์.(2557). สภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ยุพิน อังกูรพร. (2564). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตติยา วงศ์วีระฤทธะกุล และชยุต วิจิตรสุนทร. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ลลทริมา วาปีทะ. (2563). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- วัชรารณณ์ ที่สุกะ. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วชิราพร บุณนท์. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรัทยา ธนพัฒนรุ่งโรจน์. (2559). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสีกัน (วัฒนา
นันทอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชาญ อธิธิฤกษ์มงคล. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการ
สาธารณะภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอ
เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วีระ บัวผัน. (2563). รูปแบบการพัฒนาวัดธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วีรณัฐ ทิมย้ายงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชชนดิรินทร์.
- วีระเดช ซาตา. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรวิทย์ สิทธิโสภณ. (2563). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
โรงเรียนผืนทรายราษฎร์พัฒนา โดยใช้แนวคิดระบบการวัดผลแบบ OKRs : Objective
and Key Results. รายงานผลการวิจัย กำแพงเพชร: โรงเรียนผืนทรายราษฎร์พัฒนา.

- ศิริธร หงส์ลอย (2564). การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ OKRs (Objective and Key Results) สำหรับพนักงานฝ่ายสนับสนุนในธุรกิจสายการบินแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริลักษณ์ ทิพนอม. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันวิธ แก้วมี. (2561). การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สิรินดา แจ่มแจ้ง. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุนิสา เทตเขียว. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในวิถีสานใหม่ของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุปรียา ชินพะวอ. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 25. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุริยา ห้าวหาญ. (2558). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมภพ ห่วงทอง. (2561). การประเมินกลยุทธ์การนำตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ (OKRs) ไปปฏิบัติในงานสาธารณสุขของจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA (2565–2568). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2567). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2567–2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.

- อังคณา แซ่เจี๋ย (2561). การวัดผลการปฏิบัติงานหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ด้วย *Objective and Key Results (OKRs)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2562). ตัวอย่าง *OKRs (Objective and key results)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์
หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรมนิ ภัทรทิพากรและเอกลักษณ์ มณีเสาวภาคย์. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติของบุคลากรในการใช้วัตถุประสงค์และผลลัพธ์
หลัก (OKRs) ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. รายงานผลการวิจัย
กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
- Bryson and Alston (2005). *Creating and implementing your strategic plan*. San
Francisco: Jossey Bass.
- Fred (2005). *Strategic Management CONCEPTS AND CASES*. Francis Marion
University Florence, South Carolina.
- Wheelen and Hunger (2006). *Strategic Management and Business Policy*. (10th ed).
New Jersey : Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายสรารัฐ พาเสนห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.ดิษย์ภัทร ไชยพิเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นายสุขสำราญ สุขอร่าม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยภักดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประจักษ์ เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยภิตะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยภิตะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกดา ไชยภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกดา ไชยภักดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวมยุลี จันทร์ศรีนวล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยภักดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๖๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายไพรัช จันทนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกดา ไชยภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกดา ไชยภักดิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกดา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกดา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๕๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สัทน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.นันทปภัทร บรรณัติเจริญโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อนุสิทธิ์ นามโยธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๒ ๒๒๖๕

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
 อาจารย์คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์พัฒนศิลป์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายสราวุธ พาเสนอ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายสุขสำราญ สุขอราม
 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.ดิษยภัทร ไชยพิเดช
 ข้าราชการบำนาญ
 อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนโนนทันวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
 อาจารย์คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร.ประจักษ์ เข้มไคร
 ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางสาวมยุลี จันทรศรีนวล
 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นายไพโรจน์ จันทะนะ
 ข้าราชการบำนาญ
 อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมแนวทางการพัฒนา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์
 อาจารย์คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สท้าน วารีย์
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร.นันทปภัทร์ บรรณัติเจริญโชติ
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.อนุสิทธิ์ นามโยธา
 ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร
 ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อมูล ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2567

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน
ประกอบการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัย นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ชุกิดา ไชยพิเดช

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088 562 2265

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครู
☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 10-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหาร มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา : การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่าย กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดเลือกกลยุทธ์ การดำเนินการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข การนำทรัพยากรมาใช้ที่เหมาะสม เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุด โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต สามารถสรุปโอกาสอุปสรรคของโรงเรียน กำหนดจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน และคาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ขององค์กรและวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน						
1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในของโรงเรียน						
1.3 การคาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต						

องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มากำหนดทิศทางของโรงเรียน ระบุภาพความสำเร็จที่โรงเรียนต้องการให้เกิด กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น ต้องใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน และการตัดสินใจคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
2.1 การระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน						
2.2 การกำหนดทิศทางของโรงเรียนเพื่อนำมาจัดทำกลยุทธ์						
2.3 การวิเคราะห์แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม						
2.4 การตัดสินใจคัดเลือกแนวทางการดำเนินงาน						

องค์ประกอบที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่นำแนวความคิดที่กำหนดไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดโครงสร้างบุคลากรการมอบหมายงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การประสานงานร่วมกัน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ มีการสร้างแรงกระตุ้นพร้อมทั้งสนับสนุน ฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาแผนการดำเนินการ ให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้บรรลุและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
3.1 การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย						
3.2 การใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน						
3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
3.4 การสนับสนุนฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากร						

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงและพิจารณาผลการดำเนินงานจากหลักฐานร่องรอย การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำการวัดผลโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินและตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินงานให้ทราบถึงผล ของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย						
4.2 การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
4.3 การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานที่กำหนดไว้						
4.4 การประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา : ความเป็นเลิศของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการบริหารจัดการ โรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน เป็นไปตามมาตรฐานสถานศึกษากำหนด เกิดประสิทธิผลที่ดี มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีคุณค่า สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ อีกทั้งยังมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย ปฏิบัติตนมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับ ติดตาม ดูแล และปรับปรุงการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
1.1 ความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน						
1.2 การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร						
1.3 การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึง						
1.4 การมีคุณธรรมจริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
1.5 การมีความรับผิดชอบต่อสังคม						

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการเตรียม การวางแผนงานที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดเป้าหมาย จากการนำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์แผนระยะสั้น และแผนระยะยาวของโรงเรียน วางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร ระบุแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะทำเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวังไว้ และเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเมื่อมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่จะส่งผลให้สำเร็จเกิดความเป็นเลิศของโรงเรียนได้

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน						
2.2 การวิเคราะห์แผนระยะสั้นของโรงเรียน						
2.3 การวิเคราะห์แผนระยะยาวของโรงเรียน						
2.4 การวางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร						
2.5 การระบุแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมของการทำงาน						

องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การที่โรงเรียนดำเนินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการประเมินความพึงพอใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
3.1 การกำหนดความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
3.2 การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
3.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						

องค์ประกอบที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์และการจัดการความรู้เพื่อทบทวนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน นำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการดำเนินงาน โดยจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องตามความเป็นจริง รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
4.1 การรวบรวม วิเคราะห์และการจัดการความรู้						
4.2 การวัดผลการดำเนินงานของโรงเรียน						
4.3 การรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน						
4.4 การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของโรงเรียน						

องค์ประกอบที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมาย กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันและความผูกพันด้วยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร มีประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพัฒนายกระดับความสามารถของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
5.1 การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง						
5.2 การสร้างบรรยากาศในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร						
5.3 การกระตุ้น สร้างคุณค่าและแรงจูงใจในการทำงาน						
5.4 การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร						
5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร						

องค์ประกอบที่ 6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกฝ่าย สามารถจัดการปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉินและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานได้จนบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
6.1 การออกแบบระบบกระบวนการทำงานของโรงเรียน						
6.2 การปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดอย่างเต็มศักยภาพ						
6.3 การร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม						
6.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย						
6.5 การจัดการปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน						

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียนจนสามารถบรรลุเป้าหมายในด้านผลลัพธ์ของการนำองค์กร ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ผลลัพธ์ของการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากร และผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพของโรงเรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศได้

ตัวบ่งชี้	5	4	3	2	1	ข้อเสนอแนะ
7.1 ผลลัพธ์ของการนำองค์กรที่เป็นเลิศของโรงเรียน						
7.2 ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการที่เป็นเลิศของโรงเรียน						
7.3 ผลลัพธ์ของการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศของโรงเรียน						
7.4 ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากรที่เป็นเลิศของโรงเรียน						
7.5 ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียน						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน
ประกอบการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัย นางสาวชฎิดา ไชยพิเดช
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการวิจัย เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวชฎิดา ไชยพิเดช

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน
ประกอบการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้บริหารการศึกษา
☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครู

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการบริหาร
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ

ความเป็นเลิศของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นิยามองค์ประกอบ : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายนอกของโรงเรียน ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิต สามารถสรุปโอกาสอุปสรรคของโรงเรียน กำหนดจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียน และคาดการณ์ผลที่จะเกิดกับโรงเรียนในอนาคต เพื่อให้ได้มาซึ่ง กลยุทธ์ขององค์กรและวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
1.1 ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษาได้อย่างชัดเจน				
1.2 ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง ค่านิยมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิตได้อย่างชัดเจน				
1.3 ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียน ให้เห็นถึงโอกาสและอุปสรรค				
1.4 ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนให้ เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อน				
1.5 ผู้บริหารอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึง การเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต				
1.6 ผู้บริหารนำข้อมูลการคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคตไปสู่ การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน				

นิยามองค์ประกอบ : การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่าย มากำหนดทิศทางของโรงเรียน ระบุภาพความสำเร็จที่โรงเรียนต้องการให้เกิด กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์ แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน และการตัดสินใจคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายร่วมกันในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน				
2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดในโรงเรียน				
2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน				
2.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน				
2.5 ผู้บริหารศึกษาข้อมูลโรงเรียนเพื่อให้ทราบงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียน				

นิยามองค์ประกอบ : การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่นำแนวความคิดที่กำหนดไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดโครงสร้างบุคลากร การมอบหมายงาน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การประสานงานร่วมกัน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ มีการสร้างแรงกระตุ้นพร้อมทั้งสนับสนุน ฝึกฝนทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาแผนการดำเนินการให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้บรรลุและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
3.1 ผู้บริหารมีแผนภูมิโครงสร้างบุคลากรแสดงสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน				
3.2 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะดำเนินงานเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน				
3.3 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบ				
3.4 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				

นิยามองค์ประกอบ : การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงและพิจารณาผลการดำเนินงานจากหลักฐานร่องรอย การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำการวัดผลโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลของการดำเนินงานให้ทราบถึงผลของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
4.1 ผู้บริหารกำหนดให้มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริง				
4.2 ผู้บริหารพิจารณาผลการดำเนินงานจากข้อมูลตามหลักฐานร่องรอยที่ถูกต้องเป็นจริง				
4.3 ผู้บริหารตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน				
4.4 ผู้บริหารเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้				
4.5 ผู้บริหารพิจารณาผลความสำเร็จกับมาตรฐานของภาระงาน				

นิยามองค์ประกอบ : การนำองค์กร หมายถึง กระบวนการจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการดำเนินงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย ปฏิบัติตนมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับ ติดตาม ดูแล และปรับปรุงการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถ สร้างความเชื่อมั่น ในการบริหารจัดการให้โรงเรียน ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
1.1 ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่แน่นอนมั่นคง				
1.2 ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจได้อย่างชัดเจน				
1.3 ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน				
1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานที่ได้รับรับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมาย				
1.5 ผู้บริหารกำหนดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่หลากหลายรูปแบบ				
1.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ				
1.7 ผู้บริหารร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ				

นิยามองค์ประกอบ : การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการเตรียม การวางแผนงานที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดเป้าหมายจากการนำข้อมูล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์แผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของโรงเรียน วางแผนจัดโครงสร้างบุคลากร ระบุแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะทำเพื่อให้เกิดผลตามที่คาดหวังไว้ และเตรียมความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนเมื่อมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่จะส่งผลให้สำเร็จเกิดความเป็นเลิศของโรงเรียนได้

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
2.1 มีการนำผลข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน				
2.2 มีการศึกษาข้อมูลแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของโรงเรียน				
2.3 มีการจัดโครงสร้างบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
2.4 มีการกำหนดภาระงานให้บุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการอย่างชัดเจน				
2.5 มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อระบุกรอบเวลาในการทำงานที่ชัดเจน				
2.6 มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์				

นิยามองค์ประกอบ : การมุ่งเน้นผู้รับบริการ หมายถึง การที่โรงเรียนดำเนินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมโดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการประเมินความพึงพอใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา คุณภาพของโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
3.1 มีการศึกษาความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน				
3.2 มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนต่อการให้บริการของโรงเรียน				
3.3 มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ				
3.4 โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี				
3.5 มีการนำข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน				

นิยามองค์ประกอบ : การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์และการจัดการความรู้เพื่อทบทวนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน นำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการดำเนินงาน โดยจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องตามความเป็นจริง รายงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานโรงเรียนอย่างเป็นระบบก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
4.1 มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทบทวนประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน				
4.2 มีการนำข้อมูลผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น				
4.3 มีการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมต่อการใช้งาน				
4.4 มีการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้				
4.5 มีการรายงานผลการดำเนินงานครบถ้วนตรงประเด็น				
4.6 มีการรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย				

นิยามองค์ประกอบ : การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมาย กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันและความผูกพันด้วยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร มีประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพัฒนายกระดับความสามารถของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศของโรงเรียน

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
5.1 มีการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ				
5.2 มีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน				
5.3 มีการยกย่อง ชมเชยหรือมอบรางวัลแก่บุคลากรต่อสาธารณชน				
5.4 มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน				
5.5 มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน				
5.6 มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาชีพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				

นิยามองค์ประกอบ : การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันของบุคลากรทุกฝ่าย สามารถจัดการปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉินและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการดำเนินงานได้จนบรรลุเป้าหมายส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศของโรงเรียน

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
6.1 มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์				
6.2 การนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการทำงานจนสำเร็จเห็นผล				
6.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ				
6.4 มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในโรงเรียน				
6.5 สามารถจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				

นิยามองค์ประกอบ : ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงเรียนจนสามารถบรรลุเป้าหมายในด้านผลลัพธ์ของการนำองค์กร ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ผลลัพธ์ของการวัดภาวะวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นบุคลากร และผลลัพธ์ของการมุ่งเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพของโรงเรียนนำไปสู่ความเป็นเลิศได้

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	+1	
7.1 สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่สามารถเป็นแบบอย่างได้				
7.2 สถานศึกษามีผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน				
7.3 สถานศึกษามีผลลัพธ์ในการวัดผลและประเมินผลที่เป็นเลิศ				
7.4 สถานศึกษามีผลลัพธ์ของการจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นเลิศ				
7.5 สถานศึกษามีผลลัพธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเลิศ				
7.6 สถานศึกษามีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นต้นแบบได้				
7.7 สถานศึกษามีผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อน้ำที่การทำงานของผู้อตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวชุกติดา ไชยพิเดช

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 088 562 2265

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่แท้จริงของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

4. เขตพื้นที่ของโรงเรียน

- ☐ อำเภอเมืองสกลนคร
- ☐ อำเภอกุสุมาลย์
- ☐ อำเภอเต่างอย
- ☐ อำเภอโพนนาแก้ว
- ☐ อำเภอภูพาน
- ☐ อำเภอกุดบาก
- ☐ อำเภอโคกศรีสุพรรณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ ตามความคิดเห็นของท่านว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม						
1	ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง กฎหมาย และการศึกษาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในของโรงเรียน ด้านโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การบริการ ทรัพยากร ผลผลิตได้อย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนให้เห็นถึงโอกาสและอุปสรรค					
4	ผู้บริหารสรุปผลสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อน					
5	ผู้บริหารอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
6	ผู้บริหารนำข้อมูลการคาดการณ์ผลที่จะเกิดในอนาคตไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน					

ที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การกำหนดกลยุทธ์						
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายรวมกันในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายรวมกันกำหนดเป้าหมายภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดในโรงเรียน					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายรวมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายรวมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
11	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลโรงเรียนเพื่อให้ทราบงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียน					
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
12	ผู้บริหารมีแผนภูมิโครงสร้างบุคลากรแสดงสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะดำเนินงานเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
14	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบ					
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินงาน					
การประเมินกลยุทธ์						
17	ผู้บริหารกำหนดให้มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริง					
18	ผู้บริหารพิจารณาผลการดำเนินงานจากข้อมูลตามหลักฐานร่องรอยที่ถูกต้องเป็นจริง					
19	ผู้บริหารตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
21	ผู้บริหารพิจารณาผลความสำเร็จกับมาตรฐานของภาระงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ที่	ความเป็นเลิศของโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การนำองค์กร						
1	ผู้บริหารมีเป้าหมายการทำงานที่แน่นอนมั่นคง					
2	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจได้อย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานที่ได้รับรับผิดชอบบรรลุตามเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารกำหนดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่หลากหลาย รูปแบบ					
6	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ					
7	ผู้บริหารร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
การวางแผนเชิงกลยุทธ์						
8	มีการนำผลข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มาใช้ในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน					
9	มีการศึกษาข้อมูลแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวของโรงเรียน					
10	มีการจัดโครงสร้างบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
11	มีการกำหนดภาระงานให้บุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการอย่างชัดเจน					
12	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเพื่อระบุกรอบเวลาในการทำงานที่ชัดเจน					
13	มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์					

ที่	ความเป็นเลิศของโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การมุ่งเน้นผู้รับบริการ						
14	มีการศึกษาความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน					
15	มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนต่อการให้บริการของโรงเรียน					
16	มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
17	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี					
18	มีการนำข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้						
19	มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทบทวนประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน					
20	มีการนำข้อมูลผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น					
21	มีการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและพร้อมต่อการใช้งาน					
22	มีการจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้					
23	มีการรายงานผลการดำเนินงานครบถ้วนตรงประเด็น					
24	มีการรายงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ที่	ความเป็นเลิศของโรงเรียน	ระดับ				
		5	4	3	5	1
การมุ่งเน้นบุคลากร						
25	มีการประเมินขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
26	มีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน					
27	มีการยกย่อง ชมเชยหรือมอบรางวัลแก่บุคลากรต่อสาธารณชน					
28	มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน					
29	มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
30	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาชีพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
การมุ่งเน้นการปฏิบัติ						
31	มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์					
32	การนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการทำงานจนสำเร็จเห็นผล					
33	การมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
34	มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในโรงเรียน					
35	สามารถจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
ผลลัพธ์						
36	สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่สามารถเป็นแบบอย่างได้					
37	สถานศึกษามีผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน					
38	สถานศึกษามีผลลัพธ์ในการวัดผลและประเมินผลที่เป็นเลิศ					
39	สถานศึกษามีผลลัพธ์ของการจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นเลิศ					
40	สถานศึกษามีผลลัพธ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเลิศ					
41	สถานศึกษามีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นต้นแบบได้					
42	สถานศึกษามีผลลัพธ์ของการสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัย นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวชุกิดา ไชยพิเดช

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 088-562-2265

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารการศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการศึกษการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนสูงที่สุด ได้แก่ **การประเมินกลยุทธ์** เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริงและพิจารณาผลการดำเนินงานจากหลักฐานร่องรอย การควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำการวัดผลโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประเมินและตรวจสอบประสิทธิภาพของการดำเนินงานให้ทราบถึงผลของความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่อไป โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

- 4.1) ผู้บริหารกำหนดให้มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีที่หลากหลายตามสภาพจริง
- 4.2) ผู้บริหารพิจารณาผลการดำเนินงานจากข้อมูลตามหลักฐานร่องรอยที่ถูกต้องเป็นจริง
- 4.3) ผู้บริหารตรวจสอบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 4.4) ผู้บริหารเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 4.5) ผู้บริหารพิจารณาผลความสำเร็จกับมาตรฐานของภาระงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**มากที่สุด**

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**มาก**

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**ปานกลาง**

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**น้อย**

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน มีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ**น้อยที่สุด**

[illegible]

ที่	แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	KR₃ (Key Results) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารอย่างน้อย 2 ช่องทาง เพื่อรายงานปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามกลยุทธ์										
3.1	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแอปพลิเคชันหรือระบบภายใน ที่สามารถรายงานปัญหาและอุปสรรคได้ตลอดเวลา เช่น ผ่านระบบแจ้งเตือนในแอปพลิเคชันภายในโรงเรียน										
3.2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่พบในทุกระดับของโรงเรียน										
3.3	ผู้บริหารโรงเรียนใช้บอร์ดออนไลน์ เช่น Google หรือ Jamboard ให้ทุกคนสามารถโพสต์ปัญหาหรือข้อกังวล และบุคลากรสามารถตอบกลับและแก้ไขได้										
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียภายใน เช่น Facebook Workplace หรือ Yammer เพื่อสร้างช่องทางให้บุคลากรร่วมแชร์ปัญหาหรือข้อเสนอแนะ										
3.5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ในการใช้แพลตฟอร์มการจัดการงาน (Task Management Platforms) ให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้										

[illegible]

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.65	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.55	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.59	ใช้ได้
การกำหนดกลยุทธ์								
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.50	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.64	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.63	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.52	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ								
12	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	.38	ใช้ได้
13	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	.45	ใช้ได้
14	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	.58	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.42	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.76	ใช้ได้
การประเมินกลยุทธ์								
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.71	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.78	ใช้ได้

แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความเป็นเลิศของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
การนำองค์กร								
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.73	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.56	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.64	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.60	ใช้ได้
การวางแผนเชิงกลยุทธ์								
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.81	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.58	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.48	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.79	ใช้ได้
การมุ่งเน้นผู้รับบริการ								
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.61	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.61	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.55	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.61	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.74	ใช้ได้

แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม (ต่อ)

การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้								
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.72	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.73	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.70	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.77	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.71	ใช้ได้
การมุ่งเน้นบุคลากร								
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.54	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.58	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.64	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.64	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.71	ใช้ได้
การมุ่งเน้นการปฏิบัติ								
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.69	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.56	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.58	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.67	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.80	ใช้ได้
ผลลัพธ์								
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.66	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.64	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.69	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.64	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.65	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.61	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.62	ใช้ได้

แบบสอบถามการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ตั้งแต่ .38–.78 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .94

แบบสอบถามความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง .48–.81 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .97

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชุกิตา ไชยพิเดช
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1446/66 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย์ “หลวงปู่ภูพานอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย์ “หลวงปู่ภูพานอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1
- ปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย์ “หลวงปู่ภูพานอุปถัมภ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร