



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ปาณรพีร์ ดวงภักดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ปาณรพีร์ ดวงภักดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING BUDGET
MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY
PANRAPEE DUANGPUKDEE

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

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปาณรพีร์ ดวงภักดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) (ดร.บุญมี ก่อบุญ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฌลาภาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.บุญมี ก่อบุญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ชีวิตอันดีงาม เป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน เสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

ปาณรพีร์ ดวงภักดี

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	ปาริณิธิ์ ดวงภักดี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.บุญมี กอบบุญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฌลาภบาง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 344 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.47 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมีค่าความเที่ยงตรง 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.30 – 0.94 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
 - 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
 - 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
 - 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ
 - 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่สุด

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้ร้อยละ 75.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .228

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.219 + .548(X_5) + .194(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .677(Z_5) + .225(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติ โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา ผลการประเมินพบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

TITLE	Strategic Leadership of Administrators Affecting Budget Management Effectiveness of Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Panrapee Duangpukdee
ADVISORS	Dr. Boonmee Koboorn Asst. Prof Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the strategic leadership of administrators affecting the effectiveness of school budget administration under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The participants comprised 344 administrators and teachers in the 2025 academic year, that were selected using multi-stage sampling. The instruments included a 5-level rating scale questionnaire, which the part of strategic leadership indicated validity index ranged from 1.00 for all items, discrimination power index range from 0.47 – 0.93, and the reliability index was at 0.98, whereas the budget administration effectiveness indicated validity index ranged from 1.00 for all items, the discrimination power ranging from 0.30 – 0.94, and the reliability coefficient of 0.98. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows.

1. The administrators' strategic leadership consisted of five components, namely 1) Defining Strategic Direction, 2) Strategic Implementation, 3) Strategic Control and Evaluation, 4) Ethics and Morality, and 5) Organizational Culture Promotion. All components were rated at the highest level. The school budget administration effectiveness consisted of six components, namely 1) Budget Planning, 2) Production Cost Calculation, 3) Supply and Asset Management,

4) Financial Management, 5) Internal Auditing, and 6) Financial and Performance Reporting. All components were rated at the highest level.

2. The overall and each aspect of administrators' strategic leadership were rated at the highest level.

3. The overall of school budget administration effectiveness were rated at the highest level.

4. There was a high positive correlation between administrators' strategic leadership and school budget administration effectiveness with statistical significance at .01.

5. Two variables in administrators' strategic leadership significantly predicted school budget administration effectiveness at .01, namely Organizational Culture Promotion (X_5) and Strategic Implementation (X_2). These variables predicted the effectiveness of budget administration with 75.70 percent accuracy and a standard error of estimate of .228.

Predictive equation in raw score form as:

$$Y' = 1.219 + .548(X_5) + .194(X_2)$$

Predictive equation in standard score form as:

$$Z'_y = .677(Z_5) + .225(Z_2)$$

6. The development guidelines for administrators' strategic leadership affecting school budget administration effectiveness under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 comprised two main areas, namely Organizational Culture Promotion and Strategic Implementation. These guidelines included two objectives, six key results, and 18 development approaches. The assessment results indicated that the propriety and feasibility of these guidelines were at the highest level.

Keywords: Strategic Leadership of Administrator, School Budget Administration Effectiveness, Promoting Organizational Culture, Strategic Implementation

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	17
แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	17
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	19
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	20
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	21
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารของผู้บริหาร	41
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	45
แนวคิดประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ	45
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	46
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	48
องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	49
วิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
งานวิจัยในประเทศ	71
งานวิจัยต่างประเทศ	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและ ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	78
การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	78
การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาองค์ประกอบองค์ประกอบ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	80
ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	82
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การวิเคราะห์ข้อมูล	91
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	103
ผลการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	105
ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	124
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
สรุปผลการวิจัย	137
อภิปรายผลการวิจัย	139
ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก	165
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	167
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	187
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	245
ประวัติย่อของผู้วิจัย	251

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	23
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	38
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียน	52
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	68
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
6 แผนการดำเนินการวิจัย	99
7 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร	104
8 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	105
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน	106
10 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	107
11 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	108
12 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ	109
13 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	111

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม จำแนกเป็น รายชื่อ	112
15 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ	113
16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	114
17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผน งบประมาณ จำแนกเป็นรายชื่อ	115
18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคำนวณต้นทุน การผลิต จำแนกเป็นรายชื่อ	116
19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารพัสดุและ สินทรัพย์ จำแนกเป็นรายชื่อ	118
20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารการเงิน จำแนกเป็นรายชื่อ	119
21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการตรวจสอบภายใน จำแนกเป็นรายชื่อ	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน จำแนกเป็นรายข้อ	121
23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	123
24 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	124
25 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	125
26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	126
27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	127
28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	247
30 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น ของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	249

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	25
3 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณประมาณโรงเรียน	54
4 แสดงระยะการวิจัย กิจกรรมการดำเนินการ และผลที่ได้รับ	98

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานงบประมาณซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคที่ทรัพยากรมีความจำกัดและการแข่งขันในด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น การบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิผลจึงกลายเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การบริหารงานงบประมาณโรงเรียนในปัจจุบัน นับว่าเป็นกลไกหลักที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานทุกด้านของโรงเรียนสามารถดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากงานบริหารงบประมาณเป็นกลุ่มงานสำคัญของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งรวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน การบริหารจัดการในแต่ละขั้นตอนจึงต้องเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยต้องคำนึงถึงความคล่องตัว ความโปร่งใส และความสามารถในการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดผลผลิตตามข้อตกลงและสามารถปฏิบัติงานด้านงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณโรงเรียนจึงถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ใช้สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่า และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน (เกษม วัฒนชัย, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัด โดยมุ่งเน้นการจัดทำแผนการตรวจสอบ การให้คำปรึกษา และการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายของทางราชการ การกิจหลักมุ่งเน้นไปที่การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และการจัดการสินทรัพย์ ซึ่งครอบคลุมทั้งเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และเงินรายได้แผ่นดิน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ่มค่า และโปร่งใส โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือประโยชน์ของทางราชการและตัวผู้เรียน นอกจากนี้โรงเรียนต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นกลไกในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

จากรายงานการตรวจสอบการควบคุมด้านการเงินการบัญชีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยหน่วยตรวจสอบภายใน ได้ทำการสุ่มคัดเลือกโรงเรียนที่เป็นหน่วยรับตรวจ โดยประเมินจากการปฏิบัติงานการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ทำให้ทราบว่า โรงเรียนบางแห่งในสังกัดยังมีข้อบกพร่องในการบริหารงานงบประมาณ ไม่สามารถควบคุมการใช้จ่ายและการจัดซื้อจัดจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และเป็นไปตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ.2544 และพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งยังขาดประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากปัญหาความไม่เพียงพอของงบประมาณ ความซับซ้อนของระบบงบประมาณ การขาดความรู้และทักษะด้านการเงิน และการบัญชี ตลอดจนปัญหาการติดตามและควบคุมงบประมาณ และความยากลำบากในการวางแผนงบประมาณระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568) หากปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ไม่เกิดความคุ้มค่า และมีความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งอาจเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะด้านการบริหารงานงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยผู้บริหารนำมาใช้ในการมองเหตุการณ์หรือคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคต ความเป็นไปได้ในวิสัยทัศน์สามารถชักจูงให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (นันทนัท สุทธิการ, 2562 อ้างถึงใน พิมพ์พิชญ์ชา ใจเดียว, 2567) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล กำหนดทิศทางที่สอดคล้องเข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก กระตุ้นแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จึงให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้นผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย (ณิรดา เวชญาติลักษณ์, 2560 อ้างถึงใน ญัฐฐ์ แสงนุสิทธิ์, 2565)

จากการศึกษาของผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเพราะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Hoskisson et al., 2020) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ควบคุมและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Davies & Davies, 2015) จากการศึกษานี้แนวคิดทางการบริหารของ สมคิด บางโม (2562) พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถบริหารงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวางแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน จัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและประเมินผลการใช้งบประมาณเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชัย ว่องสวดกุลชัย (2566) ที่พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมากที่สุด (สุพิช แยมละมัย, 2563; ชีระ รุญเจริญ, 2564) ดังนั้น หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ก็อาจส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความยุ่งยาก ซับซ้อน และอาจเกิดความผิดพลาด ผิดกฎหมายได้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารการเงินของโรงเรียน จึงมีความสนใจจะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารซึ่ง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้
2. ทราบองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนและ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนได้

3. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

4. ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

การวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่

เกี่ยวข้อง

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1.1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

1.1.2 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสังเคราะห์องค์ประกอบ คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ คมกฤษ พรหมนิล (2560); แก้วเกสร อำสันเทียะ (2562); ศธาวุฒิ ผดุงชาติ (2563); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565); วันวิภา ทำประโยชน์ (2565); วชิพร บุณนัท (2565); กิรภัทร ลักษณะพริ้ม (2566); วุฒิชัย พวงพิลา (2566); Ireland & hitt (1999); Hitt et al. (2007)

1.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ พชรินทร์ ยืนนาน (2560); กัลยา บุญวัน (2561); เสาวณี เรวัตโต (2561); วิโรจน์ สารรัตน์ (2562); รักษณาสี สุริหาร (2563); ระเป็บบ สุวรรณมาใจ (2563); วราพร แต้มเรืองอิฐ (2565) ; วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566); สังวาล ชาวเหนือ (2566); Bush & Coleman (2021)

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.2 กลุ่มเป้าหมาย

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

2.1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,125 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน และครู จำนวน 1,975 คน จากโรงเรียน 174 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2567) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 327 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 87 คน และครู จำนวน 257 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

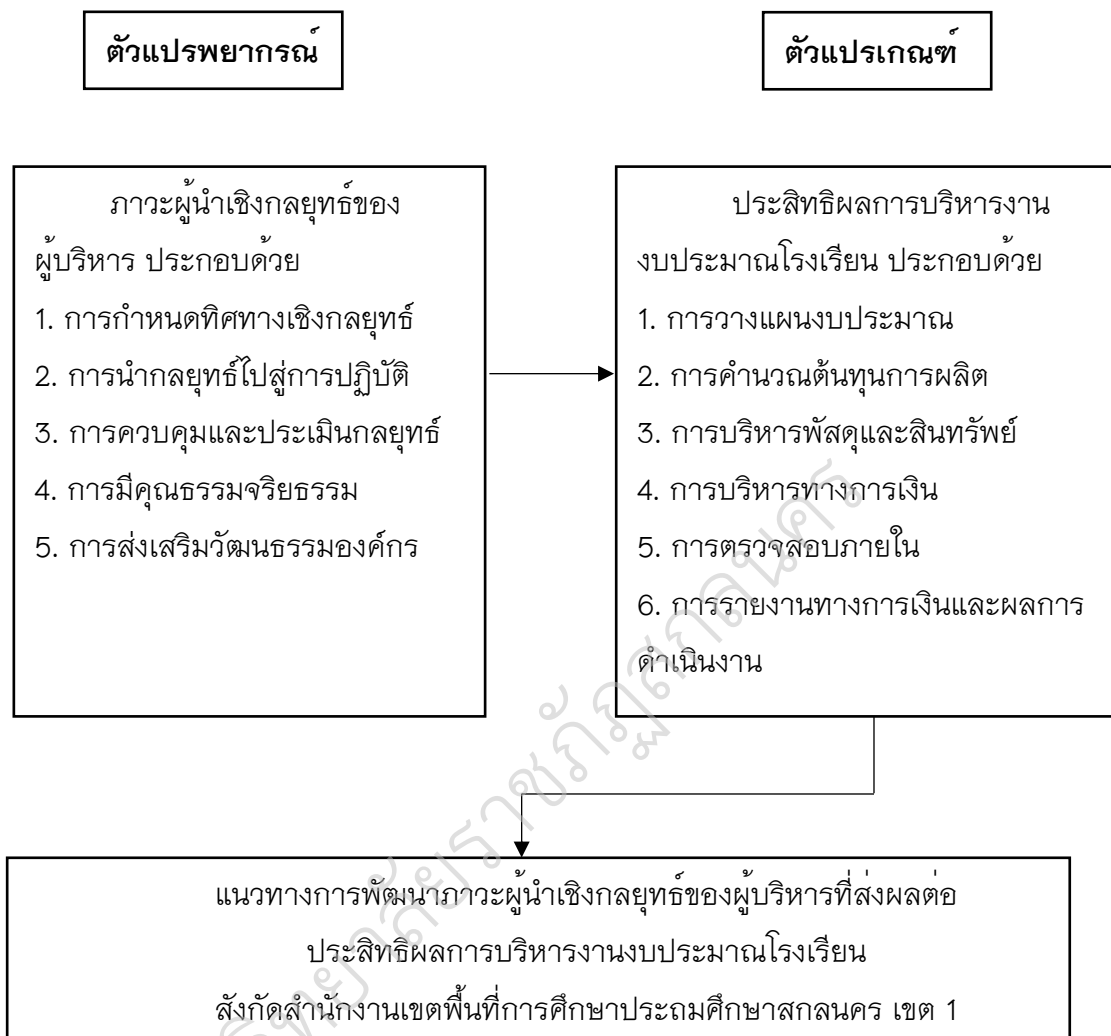
3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน 3) ครู จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ คมกรช พรหมฉิน (2560); แก้วเกสร อำสันเทียะ (2562); คธาวุฒิ ผดุงชาติ (2563); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565); วันวิภา ทำประโยชน์ (2565); วชิพร บุญนัท (2565); กิรภัทร ลักษณะพริ้ม (2566); วุฒิชัย พวงพิลา (2566); Ireland & hitt (1999); Hitt et al. (2007) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ พชรินทร์ ยืนนาน (2560); กัลยา บุญวัน (2561); เสาวณี เรวัตโต (2561); วิโรจน์ สารรัตน์ (2562); รัชณาสี สุริหาร (2563); ระเปียบ สุวรรณมาโจ (2563); วราพร แต้มเรืองอิฐ (2565) ; วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566); สังวาล ชาวเหนือ (2566); Bush & Coleman (2021) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารทางการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- จากแนวคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมาย สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินการบริหาร

จัดการเชิงรุกและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และนโยบายของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม รวมถึงดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งทบทวนทิศทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์สู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรและปรับโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้กลยุทธ์บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมาย การปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริง มุ่งเน้นการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ ควบคู่กับการคิดและดำเนินการเชิงกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผน และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งผลให้การบริหาร

มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและสังคมโดยรวม

1.5 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนด ทบทวน และขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน สามารถจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้าง รับรู้ ถ่ายทอด และธำรงรักษาค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้ การเสริมแรง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกระตุ้นพลังร่วมและสร้างการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น การควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่าย เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการกำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยอาศัยการคาดการณ์รายรับรายจ่าย การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ทางการเงินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน และส่งเสริมให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ

2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และคำนวณค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งต้นทุนทางตรงและทางอ้อม เพื่อทราบต้นทุนที่แท้จริงของผลผลิตหรือหน่วยผลิต เช่น ต้นทุนต่อผู้เรียนหรือโครงการ โดยใช้ระบบบัญชี และฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมทรัพยากรทั้งหมด เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดการทางการเงิน สนับสนุนการวางแผนงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร การประเมินผลผลิต และการวิเคราะห์ความคุ้มค่า ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน

2.3 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด โดยรวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ การวางแผนความต้องการ การจัดหาและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตลอดจนการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการใช้ทรัพย์สินอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.4 การบริหารทางการเงิน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน การเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง โดยอาศัยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2.5 การตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยดำเนินการผ่านคณะกรรมการหรือบุคลากรภายในที่ได้รับมอบหมาย

2.6 การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารสถานะและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยผลการวิจัยที่ค้นพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารบางด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ

โรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ต่ำที่สุด มานำมาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวคิด Objectives and Key Results (OKRs) และจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 วัตถุประสงค์หลัก 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางพัฒนา จากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา ก่อนนำมาปรับปรุงและสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 - 1.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 - 1.5 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามแนวคิด OKRs
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน
 - 2.1 แนวคิดประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณ
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน
 - 2.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน
 - 2.4 องค์ประกอบประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

1.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน วารุณี กังหมิง, 2559) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยกล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การใช้ประโยชน์ความสามารถแกน 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ 4) การสร้างระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 6) การรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ

สามารถ ลมพัต (2566) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจถึงหลักกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ยุทธวิธี ผสมผสานกับแนวคิดของภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่ใช้อำนาจ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม และการมุ่งความสำเร็จของงาน

Hitt, Ireland, & Hoskisson (2007) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล โดยเน้นการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) การบริหารทรัพยากรในองค์การ (Effectively Managing the Firm's Resource Portfolio) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ (Sustaining an Effective Organizational Culture) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) และ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Control)

Hitt, Haynes & Serpa (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนความสามารถหลักให้เหมาะสมและโดดเด่น การใช้ทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ การลงทุนกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัย การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายและใช้ต้นทุนต่ำ การสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาและใช้การควบคุมเชิงสมดุล และการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ และนำพาองค์การให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของจริยธรรมและ

การควบคุมที่สมดุล เพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยผู้นำต้องมีทักษะในการวางแผน ออกแบบโครงสร้างองค์กร สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานบริหารด้วยหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และการควบคุมที่สมดุลเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร ทั้งยังต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

รัชดา กาญจนโรจน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ไว้วางใจ และ ให้ความร่วมมือผู้ที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมการงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถ อิทธิพลอำนาจ และศิลปะของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นเกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ดีขึ้น

วันทรรัตน์ เสือจอย (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์การในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมีมุมมองระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจนตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น ผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้

สรวิชญ์ ว่องสหัสกุลชัย (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง สภาวะของผู้บริหารมีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมไปถึงการสร้างแรงบันดาลใจ และมีความยืดหยุ่นให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า

Dubrin (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีกระบวนการในการกำหนดทิศทาง กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรสามารถอยู่รอด โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมายสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินการบริหารจัดการเชิงรุกและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมาก ต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขต ได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรม ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้สมาชิกเข้าใจ ในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงาน และการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด

รังสรรค์ มณีเล็ก (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญ เพราะจะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ควบคุมความสำเร็จของ องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องเก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน เริ่มตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรต้องมองให้ออกว่าองค์กรจะเดินไปทิศทางไหนด้วย วิธีการอะไร เพื่อให้เห็นทิศทางของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นผู้นำที่กระตุ้นให้ เกิดการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เป็นผู้ควบคุม ติดตามผลงาน รวมทั้งเป็น ผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ที่สำคัญจะต้องเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า อย่างยั่งยืน

Dubrin (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญช่วยให้สมาชิก เข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรทำให้องค์กรสามารถ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานและ การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกุญแจสำคัญในการบริหาร และขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย โดยช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมชัดเจน วิเคราะห์ ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลง ประสบความสำเร็จและต่อยอดความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

การกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

คมกฤษ พรหมนิน (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรม จริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

แก้วเกสร อำสันเทียะ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3) การคิดเชิงกลยุทธ์ 4) การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และ 5) การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ในการควบคุมองค์การให้สมดุล

ศราวุฒิ ผดุงชาติ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร

2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมและประเมิน กลยุทธ์

จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้าง สมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 3) การนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การบริหารทรัพยากร

วชิราพร บุญนัท (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการ จัดทำกลยุทธ์ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

กิริภัทร ลักษณะพริ้ม (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรการเคหะแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การมีจริยธรรมทางการบริหาร 4) การคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 5) การติดตามและประเมินกลยุทธ์ 6) การกำหนดระบบการปฏิบัติงาน และ 7) การบริหารทรัพยากรทางการบริหาร

วุฒิชัย พวงพิลา (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การติดตามและประเมินกลยุทธ์

Ireland & Hitt (1999) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

Hitt et al. (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) สนับสนุนวัฒนธรรม 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ 5) การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นกรอบในงานวิจัยปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นักวิชาการ												
	คมกฤษ พรหมสิน (2560)	แก้วเกสร อัมลันทียะ (2562)	ศุภาวดี ผดุงชาติ (2563)	ศิรายุ ศรีสงชัย (2565)	วันวิภา ทำประโยชน์ (2565)	วิสิพร บุญนท (2565)	กักรักร ลักษณะพริ้ม (2566)	วุฒิชัย พวงพิลา (2566)	Ireland & Hitt (1999)	Hitt et al. (2007)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	√			√					√		3	30	
2. การสร้างสมรรถนะหลัก	√			√					√		3	30	
3. การบริหารทรัพยากรในองค์กร	√				√		√			√	4	40	
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	√			√			√		√	√	5	50	√

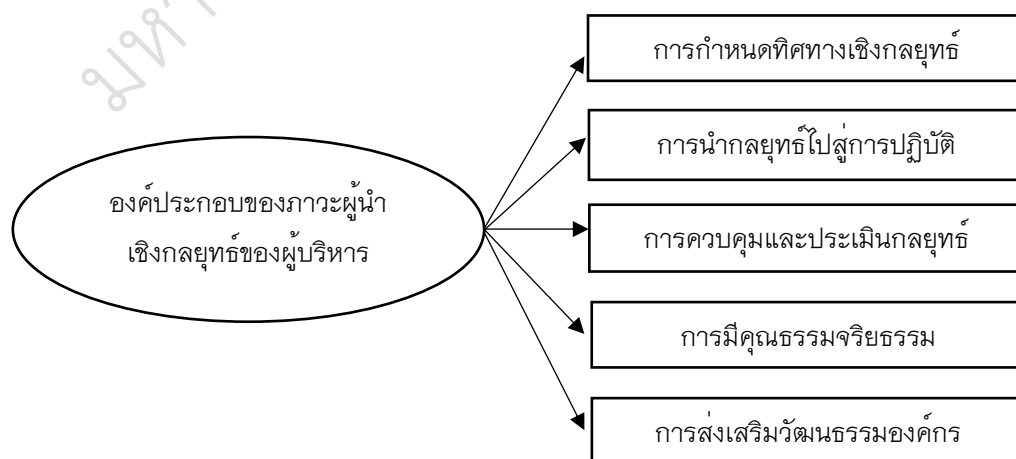
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คิดสรร
	คมกฤษ พรหมสิน (2560)	แก้วเกสร อ่ำสันเทียะ (2562)	ศุภาวดี ผดุงชาติ (2563)	ศิริกาญจน์ ศรีสงฆ์ (2565)	วันวิภา ทำประโยชน์ (2565)	วิสิษฐ์ บุญนท (2565)	กิริยาทร ลักษณะพริ้ม (2566)	วุฒิชัย พวงพิลา (2566)	Ireland & Hitt (1999)	Hitt et al. (2007)			
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม											6	60	✓
- การมีคุณธรรมจริยธรรม	✓			✓					✓				
- มีจริยธรรมทางการบริหาร		✓					✓			✓			
- การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม													
6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓			✓			✓		✓		4	40	
7. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์											6	60	✓
- การกำหนดกลยุทธ์		✓		✓									
- การกำหนดทิศทางขององค์กร			✓						✓				
- การจัดทำกลยุทธ์					✓								
- การวางแผนกลยุทธ์								✓					
8. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ		✓	✓		✓	✓		✓			5	50	✓
9. การคิดเชิงกลยุทธ์											3	30	
- การคิดเชิงกลยุทธ์		✓	✓										
- การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์							✓						
10. การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต		✓									1	10	
11. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์											6	60	✓
- การควบคุมและประเมินกลยุทธ์			✓		✓	✓							
- การติดตามและประเมินกลยุทธ์							✓	✓					
- การจัดตั้งและควบคุมองค์กรให้สมดุล									✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ \ นักวิชาการ	ดมกรช พรหมสิน (2560)	แก้วเกสร อ่ำสันเทียะ (2562)	ศราวุฒิ ผดุงชาติ (2563)	ศิริยา ศิริสงฆ์ (2565)	วันวิภา ทำประโยชน์ (2565)	วชิพร บุญนท (2565)	กิริภัทร ลักษณะพริ้ม (2566)	วุฒิชัย พวงพิลา (2566)	Ireland & Hitt (1999)	Hitt et al. (2007)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่คัดสรร
12.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				√					√		2	20	
13. การกำหนดระบบการปฏิบัติงาน							√				1	10	
รวม	6	5	4	6	4	3	7	3	6	5			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร พบว่า มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 13 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

1.4.1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

1.4.1.1 ความหมายของการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2562) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายขององค์กรในอนาคต โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทและศักยภาพขององค์กร

ศรวิภา ฝดุงชาติ (2563) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดภารกิจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนในการกำหนดกลยุทธ์

วิเชียร วิทย์อุดม (2564) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้วิสัยทัศน์และความสามารถในการคาดการณ์อนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

Hitt & Hoskisson (2007) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategic direction) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และนโยบายของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม รวมถึงดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งทบทวนทิศทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4.1.2 คุณลักษณะของการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการกำหนด ทิศทางการเชิงกลยุทธ์ โดยได้สรุปรายละเอียดไว้ดังนี้

อังศุมาลิน กุลฉวะ (2561) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ มีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงานของโรงเรียน 2) มีความสามารถในการประเมิน และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย 3) มีความสามารถในการ ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน

นันทิยา คงเมือง (2565) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์มี คุณลักษณะ ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ สารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูล 2) มีการบริหารจัดการข้อมูลประยุกต์ใช้ข้อมูล ข่าวสารความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน 3) มีการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน 4) นำข้อมูลของ โรงเรียนในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมากำหนดเป็นกลยุทธ์ 5) นำข้อมูล จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นภายในโรงเรียนมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อพิจารณากำหนด กลยุทธ์ในการทำงาน 6) ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดลำดับความสำคัญของ ความต้องการเพื่อนำมาพิจารณากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน และ 7) มีการวิเคราะห์จุด แข็งและจุดอ่อนภายใน โรงเรียนพิจารณานำมาเพื่อกำหนดกลยุทธ์

วิทวัส เจริญรัตน์ (2567) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การมีความสามารถในการวางแผนงานล่วงหน้าได้ 2) การมีกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของขอบข่ายงานในปีที่ผ่านมา 3) การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและ 4) การมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามการวางแผนงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมี คุณลักษณะสำคัญ คือ 1) ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่ชัดเจน 2) การประเมินและตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย 3) การนำข้อมูลสารสนเทศ นโยบายและผลการดำเนินงานในอดีตมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร และ 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและเลือกกลยุทธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.4.2.1 ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

ดำรงค์ วัฒนา (2563) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแปลงกลยุทธ์ให้อยู่ในรูปแผนปฏิบัติเป็นขั้นตอน สำคัญของการบริหารงานองค์กร เพื่อมุ่งสู่พันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหาร ระดับสูงต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ใน วิสัยทัศน์และกลยุทธ์

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่ แผนการปฏิบัติงานระยะสั้น และระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และ แผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายใน โรงเรียนทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่าง สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจน ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

วุฒิชัย พวงพิลา (2566) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนที่หน่วยงานหรือโรงเรียนเห็นชอบให้นำกลยุทธ์ที่วางไว้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ต้องได้รับการเห็นด้วยทุกฝ่ายว่าสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ในระหว่าง การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ต้องมีการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ไปด้วยเพื่อการปฏิบัติงาน สำเร็จและ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การควบคุมองค์การ 4) การปฏิบัติเชิงยุทธศาสตร์ และ 5) การนำกลยุทธ์ไปใช้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์สู่แผนปฏิบัติ งานระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรและปรับโครงสร้างการทำงานให้ เหมาะสมรวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่าง ต่อเนื่องพร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ กลยุทธ์บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2.2 คุณลักษณะของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการนำกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติได้สรุปรายละเอียดไว้ ดังนี้

รุ่งนภา นิธิบุตร (2561) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มี คุณลักษณะ ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) วางแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของโรงเรียน 2) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 3) กำหนดตัวชี้วัดที่นำไปปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับโรงเรียน 4) บริหารงานวิชาการสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา 5) ดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 6) อำนาจ ความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานขององค์การ 7) ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และ 8) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อังศุมาลิน กุลฉะ (2561) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมี คุณลักษณะประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ถูก กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม 2) มีการวางแผนการจัด

บุคลากรและทรัพยากรก่อนที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานและผลงานอย่างชัดเจน 4) มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ 5) มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้

วิทวัส เจริญรัตน์ (2567) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การมีความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่กำหนดที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียน 2) การมีการวางแผนจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) การมีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) การมีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และ 5) การให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) การนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม 2) การวางแผนจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน 3) การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ 4) การให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 5) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4.3 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

1.4.3.1 ความหมายของการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน

รัฐชนา เชื้อนขันธ (2565) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีระบบ การประเมินกลยุทธ์การบริหารงานของ องค์การ เพื่อการกำกับ ติดตามประเมิน ประสิทธิภาพและนำผลการประเมินมาปรับปรุงทุกครั้ง ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ การกำกับ ติดตามและ ประเมินผลเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การ เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไข หรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐานผู้บริหารมีการรายงานผลการ ดำเนินงานที่ สอดคล้องกลยุทธ์ที่องค์การกำหนด

วุฒิชัย พวงพิลา (2566) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ว่า ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ถ้าหากแผนกลยุทธ์นั้นไม่บรรลุตามที่กำหนดไว้ ผู้นำต้องประชุม หาทางแก้ไขเพื่อนำไปปรับใช้ต่อไป แต่ถ้าหากแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้บรรลุตามที่กำหนดก็ เผยแพร่และกระจายให้หน่วยงานหรือองค์กรรับทราบการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานและการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานกับ มาตรฐาน 3) การดำเนินการปรับปรุง แก้ไข 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และ 5) การสรุปบทวนเชิงยุทธศาสตร์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม กลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริง มุ่งเน้น การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่าง มีประสิทธิภาพ

1.4.3.2 คุณลักษณะของการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

รุ่งนภา นิรยุต (2561) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะดังนี้ 1) มีการตรวจสอบกิจกรรมและผลการดำเนินงาน 2) เปรียบเทียบระหว่างผลการดำเนินงานจริงและผลการดำเนินการ 3) งานด้านงบประมาณ โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง 4) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาด 5) มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) ยึดหลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด 7) ควบคุมและประเมินผลการจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเกณฑ์ และ 8) ความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

อังศุมาลิน กุลฉะ (2561) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะดังนี้ 1) มีกระบวนการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้ 2) มีการประเมินกลยุทธ์และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน 3) มีการควบคุมกลยุทธ์ โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง และประเมินเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด 4) มีการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด

เจษฎา อินทา (2564) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะดังนี้ 1) มีการประชุมเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการควบคุมกลยุทธ์ 2) สร้างเครื่องมือและกำหนดเกณฑ์การควบคุมกลยุทธ์ให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและภารกิจ 3) มีทักษะไหวพริบแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์แล้วนำมากำหนดทางเลือกเป็นทิศทางของโรงเรียน 4) บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียนที่วางไว้ 5) มีกระบวนการติดตามการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ 6) มีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ 7) มีร่วมกับบุคลากรและกรรมการโรงเรียน วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และ 8) มีการนำผลการปรับปรุงมาเป็นข้อมูลในการวางแผนครั้งต่อไป

วิทวัส เจริญรัตน์ (2567) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การใช้กระบวนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงที่ได้มีการ วางแผนไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) กระบวนการวัดและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ เกิดความเชื่อมั่นว่ากระบวนการวัดและประเมินผลบรรลุ วัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน และ 3) การปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) การมีกระบวนการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นระบบ 2) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายและ มาตรฐานที่กำหนดไว้ 3) การติดตามควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรและการจัดทำ รายงานผลการดำเนินงาน และ 4) การปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์และผลการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมาย ตามหลักธรรมาภิบาลและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผน ครั้งต่อไป

1.4.4 การมีคุณธรรมจริยธรรม

1.4.4.1 ความหมายของการมีคุณธรรมจริยธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการมีคุณธรรมจริยธรรม จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 2) การแสดงออกอย่างมีคุณธรรม และ 3) การยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดี

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2562) กล่าวว่า การมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การปฏิบัติตนตามหลักธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความโปร่งใสใน การบริหารงาน และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

ชัยยนต์ เพาพาน (2563) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ต้งามของผู้บริหารทั้งทางกาย วาจา และใจ ที่ส่งผล ให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ ควบคู่กับการคิดและดำเนินการเชิงกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผน และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและสังคมโดยรวม

1.4.4.2 คุณลักษณะของการมีคุณธรรมจริยธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการมีคุณธรรมจริยธรรม จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

พ่วงศรี พรหมวิชัย (2560) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์และจริงใจ ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ความเสมอต้นเสมอปลายมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตัว 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแก่สังคม 4) ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ในฐานะหัวหน้าองค์กรที่สังคมเฝ้ามอง และ 5) การมีคุณธรรมควบคู่กับความรู้ ไม่ใช่เพียงมีความฉลาดทางสติปัญญาเท่านั้น แต่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและความฉลาดทางอารมณ์ด้วย

วิจิต ระดมบุญ (2567) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) เสียสละในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3) ความซื่อสัตย์สุจริต มีสัจจะและรักษาคำพูดในการทำงานเสมอและมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทุกครั้ง 4) ความพยายามและอดทนในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ยากลำบาก 5) การยึดหลักศีลธรรมทำงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักศีลธรรม 6) ความยืดหยุ่นและเปิดใจเห็นด้วยกับเพื่อนร่วมงานแม้สิ่งนั้นอาจไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเอง 7) การควบคุมอารมณ์ ได้เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และ 8) ความอ่อนน้อมถ่อมตนมีสัมมาคารวะต่อบุคคลรอบข้าง

กิริภัทร ลักษณะพริ้ม (2566) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะต้องกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงในการบริหารงานโดยใช้จริยธรรมเป็นฐาน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านั้นจนเป็นที่

ยอมรับ และสามารถนำพาบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักการที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการวางตัวและเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารต้องมีการวางตัวที่เหมาะสมในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาความเป็นกลางและให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับและเคารพนับถือจากทุกฝ่าย

3) ด้านหลักการบริหารงาน การบริหารงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมต้องมีหลักการที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไป การให้รางวัล หรือการลงโทษ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกที่ดีต่อการบริหารงานขององค์กร และ

4) ด้านการกระตุ้นและส่งเสริมผู้บริหารต้องสามารถกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ดี และมีความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามข้อตกลงและมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความร่วมมือที่ยั่งยืน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย

4 คุณลักษณะ คือ 1) การมีความซื่อสัตย์ยึดมั่นในศีลธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี

2) คุณลักษณะในการร่วมงานที่ประกอบด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

3) กระบวนการบริหารงานมีจริยธรรมเป็นฐาน ตั้งแต่การกำหนดกฎระเบียบ การบริหารที่โปร่งใสเป็นธรรม และ

4) การจูงใจและส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติที่ดีตามหลักจริยธรรม

1.4.5 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

1.4.5.1 ความหมายของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

คมกฤษ พรมฉิน (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรยึดปฏิบัติและรักษาไว้ได้จากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การกระตุ้นพลังร่วมขับเคลื่อนองค์กร 2) การธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร

สมชาย สุวรรณสาร (2561) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นกระบวนการที่องค์กรสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับในค่านิยมหลักขององค์กรผ่านการสื่อสาร การฝึกอบรม และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร

นิตยา มณีรัตน์ (2563) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการกำหนด ถ่ายทอด และเสริมสร้างรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกันของคนในองค์กร ผ่านการสื่อสาร การเรียนรู้ และการเสริมแรง เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานและแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

วรรษยา ศิริวัฒน์ (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกำหนด เผยแพร่ และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมร่วม บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่องค์กรมุ่งหวัง ผ่านกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบงาน เพื่อสร้างอัตลักษณ์และความได้เปรียบในการแข่งขัน

กิริภัทร ลักษณะพริ้ม (2566) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการชี้แจง กระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร โดยที่ผู้บริหารมีการกำหนดงานตามโครงสร้างที่เป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร สนับสนุน ควบคุม รวมถึงช่วยปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางเดียวกันกับวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนด ทบทวน และขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน สามารถจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้าง รับรู้ ถ่ายทอด และธำรงรักษาค่านิยมหลัก บรรทัดฐานและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้ การเสริมแรง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อกระตุ้นพลังร่วมและสร้างการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างยั่งยืน

1.4.5.2 คุณลักษณะของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

กมลชนก สุกแสง (2559) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรมีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) สร้างค่านิยมที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียน 2) มีการจัดกิจกรรมให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของโรงเรียน 3) มีการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร 4) มีการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน 5) มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร 6) บุคลากรมีความกระตือรือร้นช่วยกันดูแลและยึดถือปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

นันทดณฺชยา ฌกัถพงคัชย (2564) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) สร้างค่านิยมความเชื่อที่เป็นที่ยอมรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน 2) สร้างความเข้าใจ ให้กับบุคลากรในโรงเรียนถึงรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติได้ 3) มีความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมของการเป็นพลเมืองของประเทศ 4) มีหลักการในการดำเนินชีวิต 5) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 6) มีความซื่อสัตย์โปร่งใส ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ 7) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของ ตนแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ 8) มีทักษะการสื่อสารในการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 9) มีการเตรียมความพร้อม ในการปรับตัวตลอดจนสามารถยืดหยุ่นในการดำเนินการยอมรับในความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น 10) มีทักษะการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคคลทุกคนเข้าใจในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ

วิทวัส เจริญรัตน์ (2567) กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การศึกษาวิธีการปฏิบัติค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจของโรงเรียนตามบริบทของโรงเรียน 2) การสร้างความเข้าใจของโรงเรียนและบุคลากรโดยวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3) การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจในพฤติกรรมซึ่งจะมุ่งให้เกิดความรับผิดชอบ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การวัดผลที่ได้มาตรฐานเพื่อให้ได้ผลย้อนกลับแก่ครู เพื่อที่จะได้หาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1) การสร้างค่านิยมและความเชื่อร่วม 2) การสร้างความเข้าใจและความชัดเจนในการปฏิบัติงาน 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพัน 4) การสร้างความเชื่อมั่นและการให้เกียรติ 5) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ 6) การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปรับตัว และ 7) การสร้างผลงานเชิงบวกและการติดตามประเมินผล

1.4.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และนโยบายของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม รวมถึงดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งทบทวนทิศทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และปรัชญาของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม 1.2 นำข้อมูลสภาพแวดล้อม (SWOT) และเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนทางพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน 1.3 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางตามวิสัยทัศน์ 1.4 สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้ทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 1.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 1.6 ทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2.การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์สู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรและปรับโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้กลยุทธ์บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	2.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลัก 2.2 แปลงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเชื่อมโยงและเป็นระบบ 2.3 จัดสรรทรัพยากรเพื่อรองรับการดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ 2.4 ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ 2.5 สื่อสารแนวทางกลยุทธ์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้จริง 2.6 ผลักดันและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนจนบรรลุเป้าหมาย 2.7 ควบคุมและปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริง มุ่งเน้นการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อใช้ติดตามผล 3.2 มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ 3.3 สร้างความร่วมมือในการประเมินผลเพื่อเกิดการเรียนรู้และพัฒนาเป็นทีม 3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลดำเนินงานจริงกับเป้าหมายเพื่อหาแนวทางพัฒนา 3.5 นำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มาใช้ทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การมีคุณธรรม จริยธรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความยึดมั่นในหลัก คุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ ควบคู่กับการคิดและดำเนินการ เชิงกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมาย มีความ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมใน การตัดสินใจ วางแผน และขับเคลื่อน โรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งผลให้การ บริหารมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และได้รับ ความไว้วางใจจากบุคลากรและสังคม โดยรวม	4.1 แสดงออกถึงการยึดมั่นใน หลักการที่ถูกต้องดีงาม กาย วาจา ใจ 4.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และเคารพกฎระเบียบ 4.3 รับผิดชอบ ทุ่่มเท และเสียสละ เพื่องานบรรลุผลสำเร็จ 4.4 ใช้หลักจริยธรรมประกอบการ ตัดสินใจและวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้าน คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร
5. การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร	ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนใน การกำหนด ทบทวน และขับเคลื่อน กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม ของโรงเรียน สามารถจัดการเชิง กลยุทธ์ที่มุ่งสร้าง รับรู้ ถ่ายทอด และ ธำรงรักษาค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้ การเสริมแรง และการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกระตุ้น พลังร่วมและสร้างการยอมรับใน วัฒนธรรมโรงเรียนอย่างยั่งยืน	5.1 กำหนดค่านิยมและบรรทัดฐาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน 5.2 ทบทวนและปรับปรุงค่านิยม และแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 5.3 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้ และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร 5.4 ใช้การสื่อสารและการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ 5.5 สร้างแรงจูงใจและเสริมแรง ทางบวกต่อพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรมองค์กร 5.6 วางแผนดูแลและพัฒนา บุคลากรเพื่อธำรงรักษาวัฒนธรรม องค์กรอย่างยั่งยืน

1.5 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามแนวคิด OKRs

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาตามแนวคิด OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.5.1 ความหมายและความสำคัญของแนวคิด OKRs

OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยแรงจูงใจภายในเป็นพลังขับเคลื่อน (นาคล ร่มโพธิ์, 2561) แนวคิดนี้ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและวัดผลได้ โดยเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายหลัก (What) กับวิธีการวัดความสำเร็จ (How) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ Wodtke (2016) ได้อธิบายไว้ว่า OKRs เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้องค์กรมุ่งเน้นความพยายามไปยังสิ่งที่มีความสำคัญจริง โดยวัตถุประสงค์จะต้องมีความชัดเจน มีความสำคัญ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ส่วนผลลัพธ์หลักจะต้องชัดเจน มีกรอบเวลาและสามารถวัดหรือระบุความสำเร็จได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยองค์กรกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและวัดผลได้ โดยประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (Objectives) ที่บอกจุดมุ่งหมาย และผลลัพธ์หลัก (Key Results) ที่ใช้วัดความสำเร็จ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยแรงจูงใจภายในและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

1.5.2 องค์ประกอบหลักของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) Objectives (วัตถุประสงค์)

วัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกันไปตามบทบาทของแต่ละบุคคลในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยเป้าหมายหลัก 3-5 อย่างที่สร้างความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้จริง (ไทย์วินเนอร์, 2564) วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรและส่งเสริมการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ต้องการ

2) Key Results (ผลลัพธ์หลัก)

ผลลัพธ์หลักเป็นวิธีการวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยแต่ละวัตถุประสงค์ควรมีผลลัพธ์หลัก 3-5 จุดที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน การกำหนดผลลัพธ์หลักมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้สามารถตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

1.5.3 หลักการกำหนด OKRs ที่มีประสิทธิภาพ

การกำหนด OKRs ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลักการสำคัญหลายประการ นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ตามที่ HREX asia (2564) ได้เสนอไว้ ดังนี้

หลักการกำหนดวัตถุประสงค์

- 1) หลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไปจนขาดแรงกระตุ้น
- 2) วัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร
- 3) เป้าหมายแต่ละแผนกสามารถแตกต่างกันได้ตามความเหมาะสม
- 4) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริง
- 5) เป้าหมายที่ท้าทายจะสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน

หลักการกำหนดผลลัพธ์หลัก

- 1) ผลลัพธ์หลักต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 2) มีความชัดเจนและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง
- 3) สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้อง
- 4) มีความเป็นรูปธรรมและไม่เลื่อนลอย
- 5) กำหนดจากข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร

1.5.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล รมโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ ดังนี้

- 1) การสร้างความเข้าใจ อธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs ให้กับบุคลากรทุกระดับ
- 2) การออกแบบระบบ ออกแบบ OKRs ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันทั้งองค์กร

3) การสื่อสาร สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการใช้ OKRs อย่างถูกต้อง

4) การนำไปปฏิบัติ เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

1.5.5 การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ นักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตามที่ HREX asia (2564) ได้เสนอแนวคิด ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) การปรับความเข้าใจของบุคลากรให้ตระหนักว่า OKRs เป็นเครื่องมือสำหรับการตั้งเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่เครื่องมือสำหรับการประเมินผลเพื่อให้รางวัลหรือการลงโทษ

2) การกำหนดเป้าหมายร่วม การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกันได้

3) การสร้างความกล้าหาญต่อเป้าหมาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เกิดความกลัวต่อความผิดพลาด แต่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4) การใช้ข้อมูลเป็นฐานการตั้งเป้าหมายต้องอิงจากการวิเคราะห์ข้อมูลและการคาดการณ์ที่สมเหตุสมผล

5) การกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การมีกรอบเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินงานและการประเมินผล

6) การประเมินผลที่โปร่งใส การประเมินผลต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส

1.5.6 ข้อพิจารณาในการนำ OKRs ไปใช้ในองค์กร

การนำ OKRs ไปใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต้องพิจารณาปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้มีนักวิชาการ (HREX asia, 2564) เสนอไว้ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร ควรวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรในแง่ของความสัมพันธ์ ความเป็นทางการ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้การนำ OKRs ไปใช้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร การสร้างจิตสำนึกความเป็นหุ้นส่วนและการกำหนดค่านิยมร่วมกันเป็นรากฐานสำคัญในการนำ OKRs ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

3) การสื่อสารองค์การ ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในทุกกระดับ และทุกทิศทาง รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ OKRs ได้ผลตามที่คาดหวัง

4) การจัดการข้อมูล การรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจน

1.5.7 ประโยชน์และผลกระทบของการใช้ OKRs

การนำ OKRs มาใช้ในองค์การจะส่งผลให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้มีนักวิชาการ (HREX asia, 2564) เสนอไว้ ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพช่วยให้องค์การมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่สำคัญจริง
2) การสร้างความโปร่งใส ทุกคนสามารถเห็นเป้าหมายและความคืบหน้าได้อย่างชัดเจน

3) การส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

4) การพัฒนาบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) การสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการคิดค้นวิธีการใหม่ในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์การเพื่อกำหนดเป้าหมาย ปรับปรุง พัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกหนึ่งแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในองค์การ การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยกำหนดวิธีการพัฒนาแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 3 ข้อ และกำหนดผลลัพธ์ข้อละ 1-2 ผลลัพธ์ที่ท้าทายและกระตุ้นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาในตลอดช่วงระยะเวลาที่กำหนดเงื่อนไข การนำแนวคิด OKRs มาใช้พัฒนาช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผ่านการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม วัดผลได้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงบประมาณในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.1 แนวคิดประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้หลักการประเมินประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ (Effectiveness Evaluation of Budget Management) แนวคิดที่เน้นการวัดผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดสำคัญ เช่น ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และการบรรลุวัตถุประสงค์

ปกรณ์ ศิริประกอบ (2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม (Participatory Budgeting) เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดสรรงบประมาณ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้หลักการบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นความโปร่งใสและธรรมาภิบาล (Budget Transparency and Good Governance) โดยเน้นกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานประมาณ (2562) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting) โดยแนวคิดนี้เน้นการจัดสรรงบประมาณโดยพิจารณาจากผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าการจัดสรรตามรายการค่าใช้จ่าย ให้การใช้จ่ายงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการมากขึ้น

IMF (2020) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้หลักการบริหารงบประมาณในภาวะวิกฤต (Crisis Budget Management) แนวคิดที่เน้นการจัดการงบประมาณในสถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัดหรือเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด เช่น การบริหารงบประมาณภายใต้วิกฤตโควิด-19 เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นให้การใช้งบประมาณเกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่าและตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นการวัดผลผ่านตัวชี้วัดที่ชัดเจน ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณควรยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากสังคม อีกทั้งควรจัดสรรงบประมาณตามผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง ไม่ยึดติดกับกรอบค่าใช้จ่ายเดิม และพร้อมปรับตัวในสถานการณ์วิกฤต เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

นงลักษณ์ เรือนทอง (2562) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ทางการเงิน การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม การควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ

รักษณาสี สุริหาร (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สอดคล้อง เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์เป็น กระบวนการเปรียบเทียบของผลงานจริงกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

พัชรกันย์ เมธาวีรนนท์ (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านงบประมาณที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการกระบวนการวางแผน การจัดสรร การตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการระดมทรัพยากรและการ บริหารสินทรัพย์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วรรณดี สุทธาพาณิชย์ (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนที่แสดงถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายด้านการเงินการคลังการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา และการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบทางการเงิน โดยมีการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2566) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของ โรงเรียนที่สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน โดยมี องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณ ตามความจำเป็นและความต้องการ การบริหารการเงินและสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบภายใน และการรายงานทางการเงินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผน เชิงกลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น การควบคุม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการใช้จ่าย เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล

2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเสริฐ เนียมแก้ว (2561) กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทางการศึกษา งานวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีระบบบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลจะสามารถบริหารความเสี่ยงทางการเงินได้ดี สร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

จุฑามาศ อินทร์แก้วและคณะ (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน งานวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสามารถจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน

วิรุฬห์ นิลโมจน์ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมีความสำคัญต่อความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในโรงเรียน โดยการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดสรร การติดตาม และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

สุวรรณ พินตานนท์ (2564) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญต่อความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยโรงเรียนที่มีระบบบริหารงานงบประมาณที่ดีจะสามารถกระจายทรัพยากรไปยังนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษหรือด้อยโอกาสได้อย่างเหมาะสม ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และการพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งยังส่งเสริมความโปร่งใส ธรรมาภิบาล และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยสามารถกระจายทรัพยากรไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.4 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

การกล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ผู้วิจัย ได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

พัชรินทร์ ยืนนาน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหาร งบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน

กัลยา บุญวัน (2561) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า การสร้างรูปแบบการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงิน และควบคุมงบประมาณ 5) การบริหารสินทรัพย์ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และ 7) การตรวจสอบภายใน

เสาวณี เรวัตโต (2561) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการงาน งบประมาณของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหาร จัดการงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การบริหารการเงิน 3) การบริหารพัสดุ และ 4) การรายงาน ทางการเงินและผลดำเนินงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2562) กล่าวถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการ งบประมาณไว้ 13 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรร งบประมาณ 3) การติดตามตรวจสอบประเมินผล 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 8) การตรวจสอบภายใน 9) การคำนวณต้นทุนการผลิต 10) การบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน 11) การบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณ 12) การบริหารงบประมาณแบบมี ส่วนร่วม และ 13) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลงบประมาณ

รักษณาสี สุริหาร (2563) ได้ศึกษาสภาพและประสิทธิผลการบริหาร
งบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการ
จัดทำแผนงบประมาณ 2) ด้านการรายงานผลการดำเนินการ 3) ด้านการตรวจสอบภายใน
4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) ด้านการบริหารพัสดุและ
สินทรัพย์ 6) ด้านการบริหารการเงิน และ 7) ด้านการบริหารบัญชี

ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2563) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการ
บริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณมี 6
องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ
3) ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) ด้านการบริหารการเงิน
และ 6) ด้านการบริหารการบัญชี

วรารพร เต็มเรืองอิฐ (2565) ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการ
บริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ มี 7
องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต
3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5) การบริหารสินทรัพย์ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน และ
7) การตรวจสอบภายใน

สังวาล ชาวเหนือ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณที่มี
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหาร
ทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 2) การบริหารสินทรัพย์ 3) การวางแผนงบประมาณ
4) การรายงานทางการเงินและผลดำเนินการ 5) การตรวจสอบภายใน 6) การคำนวณต้นทุน
ของกิจกรรม และ 7) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง

วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566) ได้ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ควบคุมงบประมาณให้เหมาะสม 2) ด้านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) ด้านความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนโดยปรับแผนกลยุทธ์ ตรวจสอบการใช้งบประมาณ และ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านงบประมาณ

Bush & Coleman (2021) กล่าวถึง ประสิทธิผลการบริหารจัดการงบประมาณไว้ 11 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การติดตามตรวจสอบประเมินผล 4) การบริหารการเงิน 5) การบริหารบัญชี 6) การตรวจสอบภายใน 7) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน 8) การบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณ 9) การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม และ 10) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลงบประมาณ และ 11) การกระจายอำนาจงบประมาณ

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบในงานวิจัยปรากฏดังตาราง 3

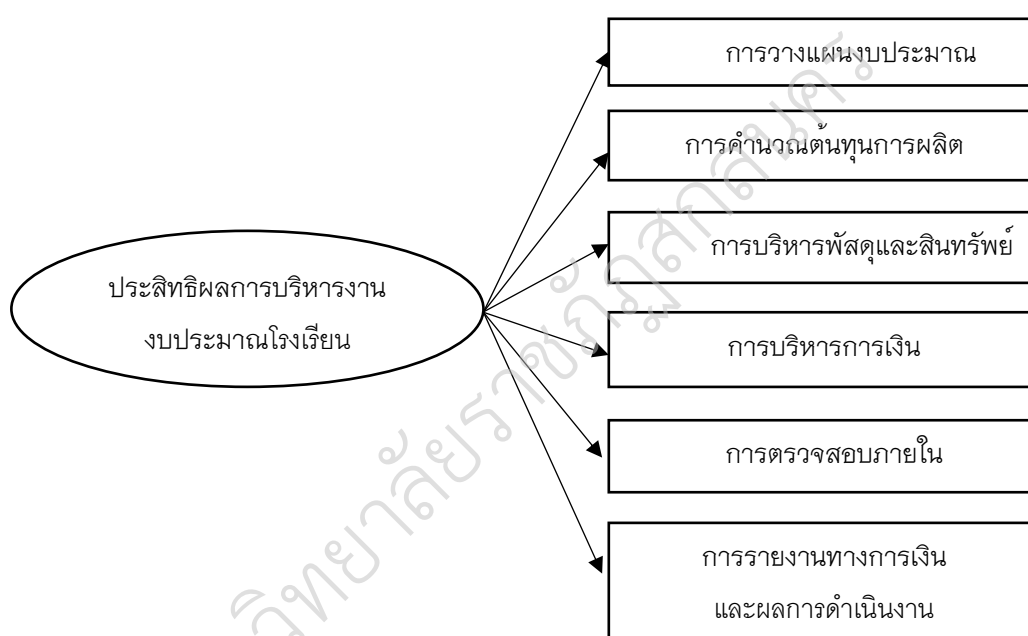
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

องค์ประกอบ นักวิชาการ												
	พัชรินทร์ ยืนนาน (2560)	กัลยา บุญวัน (2561)	เสาวณี เรวัตโต (2561)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2562)	รักษณาสี สุริหาร (2563)	ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2563)	วรภาพร แต่มเรืองอิฐ (2565)	วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566)	สังวาล ชาวเหนือ (2566)	Bush & Coleman (2021)	ความถี่	ร้อยละ
1. การวางแผนงบประมาณ											10	100
- การวางแผนงบประมาณ	✓	✓	✓		✓		✓		✓			
- การจัดทำและเสนอขอ				✓		✓			✓			
งบประมาณ								✓				
- ด้านการปรับเปลี่ยน ปรับ								✓				
แผนกลยุทธ์การใช้งบประมาณ												
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต	✓	✓		✓			✓		✓		5	50
3. การบริหารพัสดุและ											7	70
สินทรัพย์												
- ระบบจัดซื้อจัดจ้าง	✓	✓					✓		✓			
- การบริหารพัสดุและ			✓	✓	✓							
สินทรัพย์												
4. การบริหารการเงิน											10	100
- การบริหารการเงินและ	✓	✓					✓		✓			
ควบคุมงบประมาณ												
- การบริหารการเงิน			✓	✓	✓	✓				✓		
- การควบคุมงบประมาณให้								✓				
เหมาะสม												
5. การบริหารสินทรัพย์	✓	✓					✓		✓		4	40
6. รายงานทางการเงินและ	✓	✓	✓		✓		✓		✓		6	60
ผลการดำเนินงาน												
7. การตรวจสอบภายใน	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	7	70

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										
	พัชรินทร์ ยืนนาน (2560)	กัลยา บุญวัน (2561)	เสาวณี เรวัตโต (2561)	ภิโรจน์ สารรัตน์ (2562)	รักษณา สิริหาร (2563)	ระพีเยบ สุวรรณมาโจ (2563)	วราพร แตมเรืองธิฐ (2565)	วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566)	สังวาล ขาวเหนือ (2566)	Bush & Coleman (2021)	ความถี่ ร้อยละ
8. การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม				√				√		√	3
- การมีส่วนร่วมของบุคลากร											
- การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม											30
- ความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานงบประมาณ											
9. การจัดสรรงบประมาณ				√		√				√	3
10. การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล				√		√				√	3
11. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา				√	√	√					3
12. การบริหารบัญชี				√	√	√				√	4
13. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน				√						√	2
14. การบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณ				√						√	2
15. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล				√				√		√	3
16. การพัฒนาบุคลากรด้านงบประมาณ								√			1
17. การกระจายอำนาจงบประมาณ										√	10
	7	7	4	13	7	6	7	5	7	11	

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบ ทั้งหมด 17 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ ที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 หรือ ตั้งแต่ร้อยละ 50 จะได้องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.4.1 การวางแผนงบประมาณ

2.4.1.1 ความหมายของการวางแผนงบประมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ความหมายของการวางแผนงบประมาณ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

สำนักงานประมาณ (2562) กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง กระบวนการกำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ระเบียบ สุวรรณมาโจ (2562) กล่าวว่า การจัดทำแผนงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณซึ่งขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหาร งบประมาณ การบริหารงานงบประมาณจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับนโยบายทางการศึกษา การมีส่วนร่วม การจัดกลยุทธ์ และแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณซึ่งโรงเรียนให้ความสำคัญและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในทุก ระดับขั้นตอน

สมคิด บางโม (2563) กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง กระบวนการคาดการณ์รายรับและรายจ่ายในอนาคต โดยกำหนดแนวทางการจัดสรร ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่

ทิชากร ใช้บางยาง (2566) กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษาและแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา วิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอขอเงินงบประมาณ จัดทำแผนงบประมาณ และจัดทำคำขอของบประมาณ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จ ของโรงเรียนในการกำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยอาศัยการคาดการณ์รายรับรายจ่าย การ วิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ทางการเงินอย่าง เป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพันธกิจของ โรงเรียนและส่งเสริมให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ

2.4.1.2 คุณลักษณะของการวางแผนงบประมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการวางแผน งบประมาณ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย (2566) กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) จัดทำแผนกลยุทธ์และแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผน ดำเนินงาน ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน พันธกิจ ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดให้ชัดเจน 2) จัดทำประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง และ 3) มีเกณฑ์จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานปฏิบัติอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและ ตรวจสอบได้

ทิชากร ใช้บางยาง (2566) กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบาย 3) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา 4) จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา 5) วิเคราะห์ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการ 6) การเสนอขอเงินงบประมาณ 7) จัดทำแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงาน 8) จัดทำคำของบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวางแผนงบประมาณ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) จัดทำและแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนดำเนินงาน 3) การประมาณการและจัดสรรงบประมาณ 4) การจัดทำเอกสารงบประมาณ

2.4.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

2.4.2.1 ความหมายของการคำนวณต้นทุนการผลิต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการคำนวณต้นทุนการผลิต จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิตทางการศึกษา หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงต้นทุนที่แท้จริงต่อหน่วยผลิต เช่น ต้นทุนต่อผู้เรียน หรือต้นทุนต่อบัณฑิต ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการวางแผนงบประมาณ การประเมินผลผลิต และการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

พัชรินทร์ ยืนนาน (2560) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง การดำเนินงานในการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น จากการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือสินทรัพย์ของโรงเรียน เพื่อดำเนินการให้เกิดผลผลิตโดยต้นทุนผลผลิต ที่คิดเป็นต้นทุน ได้แก่ ต้นทุนทางตรง และต้นทุนทางอ้อม โดยการคำนวณต้นทุน ผลผลิตต้องมีระบบบัญชีที่รับฟังจ่ายของผลผลิตหรือกิจกรรมที่ถูกต้อง เพื่อโรงเรียนจะสามารถหาค่าใช้จ่ายหรือทุนได้ถูกต้อง ครอบคลุมทรัพยากรที่ใช้ ซึ่งต้นทุนการผลิตนี้จะแสดงค่าใช้จ่ายและเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งในการวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จารุวรรณ มาเต็ม (2561) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิตทางการศึกษา หมายถึง มาตรฐานในการจัดการทางการเงินที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุงบประมาณ โดยเป็นกระบวนการวางแผนงบประมาณที่คำนึงถึงต้นทุนทรัพยากร ซึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในกระบวนการประกอบกิจกรรมให้เกิดผลผลิต

ที่มีคุณลักษณะตามที่กำหนดเพื่อหลักประกันว่า สถานศึกษาจะสามารถนำงบประมาณที่ได้รับไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ศุลยภาค ตูยาสัย (2561) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิตทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนของแผนงานโครงการที่ต้องดำเนินการ ต้นทุนต่อหน่วยการผลิตจริง เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม โรงเรียนควรจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และบันทึกผลความคุ้มค่าของต้นทุนผลผลิต

วรพร แต้มเรืองอิฐ (2565) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนผลผลิต หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางการเงินด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานงบประมาณ โดยวิเคราะห์กิจกรรมตามงาน/โครงการที่วางไว้ทั้งต้นทุนทางตรง และ ต้นทุนทางอ้อม ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้เกิดตัวผลผลิตที่มีในแผนกลยุทธ์รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย ระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการประเมินผลของกิจกรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และคำนวณค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งต้นทุนทางตรงและทางอ้อม เพื่อทราบต้นทุนที่แท้จริงของผลผลิตหรือหน่วยผลิต เช่น ต้นทุนต่อผู้เรียนหรือโครงการ โดยใช้ระบบบัญชีและฐานข้อมูลที่ต้องการ ครอบคลุมทรัพยากรทั้งหมด เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดการทางการเงิน สนับสนุนการวางแผนงบประมาณการจัดสรรทรัพยากร การประเมินผลผลิต และการวิเคราะห์ความคุ้มค่า ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน

2.4.2.2 คุณลักษณะของการคำนวณต้นทุนการผลิต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการคำนวณต้นทุนการผลิต จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

พัชรินทร์ ยืนนาน (2560) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) การคิดคำนวณค่าใช้จ่ายจากงบประมาณหรือสินทรัพย์ของโรงเรียน 2) คำนึงถึงต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อม 3) ต้องอาศัยระบบบัญชีที่ถูกต้องและ

ครบถ้วน 4) แสดงค่าใช้จ่ายที่แท้จริงของการผลิตผลผลิต และ 5) ใช้ข้อมูลต้นทุนเป็นเกณฑ์วัดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ

จารุวรรณ มาเต็ม (2561) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นมาตรฐานในการจัดการทางการเงิน 2) คำนึงถึงต้นทุนทรัพยากรทั้งหมด 3) เป็นกระบวนการวางแผนงบประมาณ 4) มุ่งให้เกิดผลผลิตตามคุณลักษณะที่กำหนด และ 5) สร้างหลักประกันการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชลัท ทิพวัน (2563) กล่าวว่า การคำนวณต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นรากฐานสำคัญในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุนทางการศึกษา 2) ช่วยในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ช่วยให้การใช้จ่ายในสถานศึกษามีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และ 4) เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงบประมาณที่มีข้อจำกัด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การคำนวณต้นทุนการผลิต ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นมาตรฐานและเครื่องมือสำคัญในการบริหารงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการดำเนินงานทั้งต้นทุนทางตรงและทางอ้อม และคำนึงถึงทรัพยากรทุกประเภท 3) ต้องอาศัยระบบบัญชีและข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน 4) เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าการลงทุนและวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน และ 5) สนับสนุนการวางแผนและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งให้เกิดผลผลิตตามคุณลักษณะที่กำหนดและตอบสนองต่อข้อจำกัดทางงบประมาณ

2.4.3 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.4.3.1 ความหมายของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ชนิษฐา ยศเมฆ (2560) กล่าวว่า การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง การใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยสถานศึกษานั้นจะต้องมีนโยบายการสร้างเสริมความตระหนักและให้ความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากรในโรงเรียนและมีการกำหนดโครงการสร้างและหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้ชัดเจน มีการกำหนดแผนความต้องการในการใช้สินทรัพย์จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ ที่มีอยู่ในโรงเรียน มีระบบการจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์มีรูปแบบ/วิธีการใช้สินทรัพย์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและ

รูปแบบ/วิธีในการตีราคาทรัพย์สิน เพื่อให้การใช้สินทรัพย์จำนวนที่น้อยครั้งที่สุดแต่เพียงพอกับความต้องการเกิดประสิทธิภาพในการใช้งานสูงสุด

ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง การดำเนินเกี่ยวกับการพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัสดุเพื่อสนับสนุนและสนองความต้องการในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามขั้นตอนการบริหารงานพัสดุ 3 ด้าน คือ การควบคุม การเก็บรักษา และการจำหน่ายพัสดุ

สุชาติพิทย์ ภูธรธมมะ (2565) กล่าวว่า การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง การใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการกำหนดแผนความต้องการในการใช้สินทรัพย์ จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ที่มีอยู่ในโรงเรียน มีระบบการจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งสินทรัพย์ มีรูปแบบ/วิธีการควบคุม ดูแลบำรุงรักษา ใช้สินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีรูปแบบ/วิธี ในการตีราคาทรัพย์สิน จำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ต่าง ๆ เพื่อให้การใช้สินทรัพย์เพียงพอ กับความต้องการ เกิดประสิทธิภาพในการใช้งานสูงสุด

ทิชากร ใช้บางยาง (2566) กล่าวว่า การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง การจัดทำระบบข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะจัดซื้อจัดจ้าง การกำกับ ควบคุม ดูแล ติดตามการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ทรัพย์สินสมบัติของสถานศึกษา และการจัดการผลประโยชน์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด โดยรวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ การวางแผนความต้องการ การจัดหาและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตลอดจนการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการใช้ทรัพย์สินอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.4.3.2 คุณลักษณะของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดต่อไปนี้

ชนิษฐา ยศเมฆ (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ 1) การใช้ทรัพย์สินให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) การวางแผนและจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ และ 3) การกำหนดนโยบาย วิธีการจัดหา ใช้งาน และติดตามทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธาทิพย์ ภูธรระมะ (2565) กล่าวว่า ว่า คุณลักษณะของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ คือ 1) การใช้ทรัพย์สินให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) การกำหนดแผนความต้องการในการใช้สินทรัพย์อย่างเหมาะสม 3) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ 4) การจัดซื้อจัดจ้างและได้มาซึ่งสินทรัพย์อย่างมีมาตรฐาน 5) การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาทรัพย์สินเพื่อยืดอายุการใช้งาน และ 6) การติดตามทรัพย์สินและการจำหน่ายพัสดุที่หมดความจำเป็นอย่างถูกต้อง

ทิชากร ไช้บางยาง (2566) กล่าวว่า คุณลักษณะของการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) จัดทำและบริหารระบบข้อมูลสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ 2) วางแผนความต้องการและจัดหาพัสดุพร้อมกำหนดคุณลักษณะ การจัดซื้อจัดจ้าง 3) กำกับ ควบคุม และติดตามการใช้พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินของสถานศึกษา และ 4) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางมาตรฐานในการจัดการพัสดุและสินทรัพย์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) การใช้ทรัพย์สินให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 2) การกำหนดแผนความต้องการและการจัดทำระบบข้อมูลสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ 3) การจัดหาและจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและสินทรัพย์อย่างมีมาตรฐาน 4) การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และติดตามการใช้ทรัพย์สินเพื่อความยั่งยืน และ 5) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย รวมถึงการติดตามและจำหน่ายพัสดุอย่างถูกต้องโปร่งใส

2.4.4 การบริหารการเงิน

2.4.4.1 ความหมายของการบริหารการเงิน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการบริหารการเงิน จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้สรุปรายละเอียด ดังต่อไปนี้

วรารณ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2560) กล่าวว่า การบริหารการเงิน หมายถึง กระบวนการวางแผน ควบคุม และตรวจสอบการใช้ทรัพยากรทางการเงินขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเกิดความคุ้มค่าสูงสุดในการใช้จ่าย

สำนักงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการ (2562) กล่าวว่า การบริหารทางการเงิน หมายถึง การจัดระบบการเงินโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุด โดยต้องจัดหาแหล่งเงินเพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณตามแผนงาน และดำเนินการตามนโยบายการเงินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ พร้อมการวัดผลและประเมินผลการดำเนินงาน

สมชาย หาญหิรัญ (2563) กล่าวว่า การบริหารทางการเงิน หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินขององค์กร ทั้งในด้านการวางแผน การจัดหา การจัดสรร และการควบคุมการใช้เงินทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการเงินที่กำหนดไว้

รัชณาสี สุริหาร (2563) กล่าวว่า การบริหารการเงิน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการด้านการเงินขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ครอบคลุม 3 ภารกิจหลัก คือ การเบิกเงินจากคลังผ่านระบบ GFMS การรับเก็บรักษา และจ่ายเงินตามระเบียบกระทรวงการคลัง และ การนำเงินส่งคลังภายในระยะเวลาที่กำหนด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารการเงิน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน การเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง โดยอาศัยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

2.4.4.2 คุณลักษณะของการบริหารการเงิน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการบริหารการเงินจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2562) กล่าวว่า การบริหารการเงินประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) ดำเนินการตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด 2) การรับจ่ายเงินอย่างเป็นระบบการเก็บรักษาเงินอย่างปลอดภัยและการนำส่งเงินตามกำหนด 3) การจัดทำเอกสารหลักฐานทางการเงินครบถ้วน รักษาความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน และ 4) การมุ่งเน้นประโยชน์สถานศึกษาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

สำนึกบประมาณ (2562) กล่าวว่า การบริหารทางการเงินประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ 1) การจัดหาแหล่งเงินทุน จัดหาแหล่งเงินงบประมาณ นอกเหนือจากการจัดสรรภาครัฐ 2) การจัดสรรงบประมาณ ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสอดคล้องกับต้นทุนการผลิตและการจัดซื้อจัดจ้าง บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด 3) การปฏิบัติตามนโยบายการเงินของโรงเรียนกำหนดการวัดผล ตัวชี้วัด และประเมินผลการดำเนินงาน

สุชาติพิทย์ ภูธรระมะ (2565) กล่าวว่า การบริหารทางการเงินโรงเรียนประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) มีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ 2) มีการจัดทำบัญชีของสถานศึกษาตามเกณฑ์พึงรับพึงจ่ายกำหนดความรับผิดชอบในการบันทึกบัญชี 3) จัดทำรายงานทางการเงิน ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีระบบการดำเนินการด้านเอกสารบัญชี และ 5) มีการดำเนินการเบิกในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารทางการเงิน ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ คือ 1) การวางแผนและจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ 2) การจัดหาและบริหารแหล่งเงินทุนแสวงหาเงินงบประมาณจากแหล่งอื่นเพิ่มเติมจากภาครัฐ บริหารทรัพยากรการเงินให้มีความยั่งยืนและเพียงพอ 3) การดำเนินการรับจ่ายเงิน และเบิกจ่ายอย่างเป็นระบบ 4) การจัดทำบัญชีและเอกสารทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใส และเป็นปัจจุบัน 5) การประเมินผลการใช้จ่ายและติดตามตรวจสอบ และ 6) การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและมุ่งเน้นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2.4.5 การตรวจสอบภายใน

2.4.5.1 ความหมายการตรวจสอบภายใน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการตรวจสอบภายใน จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นการให้มูลค่าเพิ่มแก่องค์กรและเป็นระบบ การตรวจสอบ การติดตาม การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณ ทางการจัดการศึกษา

รักษณาสี สุริหาร (2563) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่าย งบประมาณทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบให้คำปรึกษาและ รายงานผลการดำเนินงานโรงเรียน

ประวิตร นิลสุวรรณากุล (2564) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง เครื่องมือและกลไกสำคัญของฝ่ายบริหารในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานและ ระบบการควบคุมภายในองค์กร ทั้งนี้ การตรวจสอบภายในมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความเชื่อมั่น อย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ รวมทั้งการให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุง การปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น

นวพร เรืองสกุล (2566) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่ดำเนินการโดยบุคลากรขององค์กรเอง เพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการ กำกับดูแลกิจการ โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการเพิ่มมูลค่าและพัฒนาการดำเนินงานของ องค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสำเร็จของ โรงเรียนในการดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่าย งบประมาณ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้าง ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยดำเนินการผ่านคณะกรรมการหรือบุคลากรภายในที่ได้รับ มอบหมาย

2.4.5.2 คุณลักษณะของการตรวจสอบภายใน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการตรวจสอบภายใน จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี (2560) กล่าวว่า การตรวจสอบภายในประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน 2) มีเป้าหมายเพื่อให้มูลค่าเพิ่มแก่องค์กร 3) เป็นระบบของการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล 4) มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 5) ครอบคลุมการใช้จ่ายงบประมาณทางการจัดการศึกษา

รักษณาสี สุริหาร (2563) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) วิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ 2) ประเมินประสิทธิผลของการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน 4) ทำหน้าที่ตรวจสอบและให้คำปรึกษาแก่โรงเรียน และ 5) รายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

นพพร เรืองสกุล (2566) กล่าวว่า การตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นกระบวนการที่ดำเนินการโดยบุคลากรภายในองค์กร 2) มีเป้าหมายเพื่อประเมินและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ 3) ครอบคลุมด้านการบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบว่าองค์กรมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 4) มุ่งเน้นการควบคุมภายใน ตรวจสอบระบบควบคุมภายในว่ามีความรัดกุม และสามารถป้องกันความผิดพลาดหรือการทุจริตได้ 5) สนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดี ช่วยให้องค์กรมีระบบการกำกับดูแลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม 6) มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ไม่เพียงแต่ตรวจสอบหาข้อบกพร่องแต่ยังต้องเสนอแนะแนวทางที่ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างคุณค่าให้องค์กร และ 7) สนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นระบบดำเนินการโดยบุคลากรภายในเพื่อติดตาม วิเคราะห์ และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2) มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ตรวจสอบการใช้งบประมาณ ระบบควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง

3) เน้นให้คำปรึกษาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเสนอแนะแนวทางพัฒนาองค์กรมากกว่ามุ่งจับผิด 4) ส่งเสริมความโปร่งใสและธรรมาภิบาลเป็นกลไกป้องกันความผิดพลาดและการทุจริต และ 5) สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.4.6 การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.4.6.1 ความหมายการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงานจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดดังต่อไปนี้

รักษณาสี สุริหาร (2563) กล่าวว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินการ หมายถึง แนวปฏิบัติด้านการรายงานการเงิน ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศรายงานการเงินและ ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ครบถ้วน ชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายเงินของโรงเรียนตามที่ได้จัดสรรให้แต่ละกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วรศักดิ์ ทุมมานนท์ (2564) กล่าวว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตามหลักการและมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรขององค์กรและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ธีรยุทธ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา (2565) กล่าวว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง เครื่องมือสำคัญในการสื่อสารระหว่างองค์กรกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และกระแสเงินสด รวมไปถึงตัวชี้วัดที่สำคัญทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินเพื่อแสดงถึงความสามารถในการสร้างมูลค่าและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารสถานะและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4.6.2 คุณลักษณะของการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน

ดำเนินงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้สรุปรายละเอียดดังต่อไปนี้

รักษณาสี สุริหาร (2563) กล่าวว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ 1) เป็นแนวปฏิบัติด้านการรายงานการเงินตามที่กระทรวงการคลังกำหนด 2) จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการเงินและผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ 3) มีความครบถ้วน ชัดเจน และตรวจสอบได้ 4) มีกระบวนการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับกิจกรรมและแผนปฏิบัติการประจำปี 5) รายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการตรวจสอบและประเมินผล และ 6) มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ในแผนงาน/โครงการ

ธีรยุทธ เสนิงค์ ณ อยุธยา (2565) กล่าวว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงานและกระแสเงินสดขององค์กร 3) แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินเพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์กร 4) สะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการสร้างมูลค่าให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 5) ชี้ให้เห็นแนวโน้มของการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย (2566) กล่าวว่า การรายงานผลทางการเงิน และผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) แสดงฐานะทางการเงินขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคคลภายในและภายนอกสามารถรับทราบข้อมูลได้ 2) ชี้ให้เห็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ 3) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างงบประมาณหรือทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรกับผลงานที่เกิดขึ้นจริง 4) สะท้อนการบริหารจัดการด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 5) สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นแนวปฏิบัติตามกรอบที่กำหนดโดยหน่วยงาน และเครื่องมือสื่อสารที่สำคัญใช้สื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) นำเสนอข้อมูลฐานะการเงินและผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน รวมถึงงบดุลรายรับ รายจ่าย กระแสเงินสด และผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ 3) แสดงตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน เช่น ผลลัพธ์ทางการศึกษา หรือคุณภาพบริการ 4) มีข้อมูลครบถ้วน ชัดเจน ตรวจสอบได้ และทันเวลา เพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ 5) เชื่อมโยงงบประมาณหรือทรัพยากรที่จัดสรรกับผลงานที่เกิดขึ้นจริง ชี้ให้เห็นความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้จ่าย 6) สนับสนุนการกำกับ ติดตาม และการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง มีระบบติดตามผลตามแผนราชการและรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 7) สะท้อนศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายและการเติบโตอย่างยั่งยืน

2.4.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบประสิทธิผลการ
บริหารงานงบประมาณโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การวางแผน งบประมาณ	ความสำเร็จของโรงเรียนในการกำหนด แนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยอาศัยการ คาดการณ์รายรับรายจ่าย การวิเคราะห์ ข้อมูลการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ทางการเงินอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิด ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพันธกิจของ โรงเรียนและส่งเสริมให้การบริหาร งบประมาณมีประสิทธิภาพตลอด กระบวนการ	1.1 ความถูกต้องแม่นยำในการ วิเคราะห์และคาดการณ์รายรับ รายจ่าย ล่วงหน้า 1.2 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ทางการเงินกับนโยบาย โรงเรียน 1.3 จัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่าง เป็นระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 1.4 วางแผนงบประมาณที่คำนึงถึง ความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความ ยั่งยืน 1.5 ความยืดหยุ่นในการปรับแผน งบประมาณให้ทันต่อสถานการณ์
2. การคำนวณ ต้นทุนการผลิต	ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และคำนวณค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและ การดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งต้นทุน ทางตรงและทางอ้อม เพื่อทราบต้นทุนที่ แท้จริงของผลผลิตหรือหน่วยผลิต เช่น ต้นทุนต่อผู้เรียนหรือโครงการ โดยใช้ระบบ บัญชีและฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุม ทรัพยากรทั้งหมด เพื่อเป็นมาตรฐานในการ จัดการทางการเงิน สนับสนุนการวางแผน งบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร การ ประเมินผลผลิต และการวิเคราะห์ความ คุ้มค่า ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหาร งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน	2.1 ความถูกต้องครบถ้วนของระบบ จัดเก็บข้อมูลต้นทุน 2.2 มีเครื่องมือทางการเงินและระบบ บัญชีสำหรับวิเคราะห์ต้นทุน 2.3 จัดทำแผนงบประมาณโดย อ้างอิงจากฐานข้อมูลต้นทุนที่แท้จริง 2.4 ประเมินผลผลิตและวิเคราะห์ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร 2.5 ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ของระบบบริหารงบประมาณ 2.6 บริหารงานที่เป็นไปตาม เป้าหมายและกลยุทธ์ที่วางไว้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการทรัพย์สินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด โดยรวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์ การวางแผนความต้องการ การจัดหา และจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตลอดจนการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างความรู้เข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการใช้ทรัพย์สินอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.1 ความครบถ้วนสมบูรณ์ของฐานข้อมูลสินทรัพย์โรงเรียน 3.2 วางแผนสำรวจความต้องการใช้พัสดุและสินทรัพย์ 3.3 ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้องตามระเบียบ 3.4 ประสิทธิภาพของระบบควบคุมบำรุงรักษา และดูแลทรัพย์สิน 3.5 ดำเนินการจำหน่ายพัสดุตามขั้นตอนที่ถูกต้อง 3.6 สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการใช้ทรัพย์สิน 3.7 ส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินให้เพียงพอและเหมาะสม
4. การบริหารทางการเงิน	ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครบคลุมตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน การเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง โดยอาศัยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน	4.1 ประสิทธิภาพในการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน 4.2 ควบคุมและตรวจสอบการใช้เงินให้เป็นไปตามกฎหมาย 4.3 ปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่ายรับ และนำส่งเงินอย่างเคร่งครัด 4.4 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารระบบบัญชี 4.5 เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการเงิน 4.6 ประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
5. การตรวจสอบภายใน	ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยดำเนินการผ่านคณะกรรมการหรือบุคลากรภายในที่ได้รับมอบหมาย	5.1 มีเครื่องมือวิเคราะห์และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ 5.2 ประเมินประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงตามแผน 5.3 ส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารจัดการงบประมาณ 5.4 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบงานตรวจสอบภายใน 5.5 มีระบบให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน 5.6 กำกับให้การตรวจสอบเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ
6. การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการติดตาม กำกับ และประเมินผลการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารสถานะและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	6.1 ติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ 6.2 กำกับติดตามการใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามแผน 6.3 มีฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน 6.4 ครบถ้วนและโปร่งใสของรายงานทางการเงิน 6.5 สื่อสารสถานะทางการเงินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ 6.6 นำผลการรายงานมาใช้ประเมินและพัฒนาการดำเนินงานให้ยั่งยืน

3. งานวิจัยเกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

นฤมล สุภาพทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 449 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.467 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 21.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัสราวลี เกตุณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม

รัชนี โปร่งสูงเนิน (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2) เป็นผู้นำในการปฏิบัติบริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงกับบริบทของสถานศึกษา 3) สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีตามยุคสมัยปัจจุบัน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งคุณธรรมจริยธรรม และ 5) บริหารงานอย่างเป็นระบบมีการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อภาระตมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูเห็นด้วยกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อภาระตมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.821 สามารถพยากรณ์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ร้อยละ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธาทิพย์ ภูธรระมะ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารบัญชี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์การ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศใน

องค์การมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .843

วุฒิชัย พวงพิลา (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การวางแผนกลยุทธ์ 1.2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 1.3) การติดตามและประเมินกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .01 4) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์

สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านบุคคลและความรู้สึก ด้านการคิดในระดับสูง ด้านการคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการคาดหวังและสร้างอนาคต 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนผลผลิต และ ด้านการวางแผนงบประมาณ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการคิดในระดับสูง ด้านการคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์และ ด้านการคาดหวังและสร้างอนาคตส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

พื้นที่การศึกษาประณตศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lau (2003) ได้วิจัย กระบวนการงบประมาณของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (แคลิฟอร์เนีย) ซึ่งมีปัญหาขาดทุนส่งผลต่อการรับรองมาตรฐาน และการตรวจสอบประจำปี การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบงบประมาณที่มีประสิทธิผลและเป็นองค์ประกอบที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ยังขาดอยู่ ผลการศึกษา พบว่าการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของการบริหารงบประมาณ กระบวนการงบประมาณมีความสำคัญมากกว่าผลงาน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไม่ได้แสดงบทบาทที่เข้มแข็งในกระบวนการงบประมาณ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างคณาจารย์ และพนักงานของมหาวิทยาลัยควรมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณให้มากขึ้น ควรจะพัฒนาโครงสร้างขององค์กรให้มีความชัดเจน ทั้งตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การขาดสารสนเทศจะทำให้ผู้บริหารและกรรมการขาดความไว้วางใจกัน ควรให้การศึกษาและการฝึกอบรมแก่คณะบริหารอย่างต่อเนื่อง ส่วนตำแหน่ง และเพศต่างกัน จะให้การยอมรับกระบวนการงบประมาณของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันด้วย

Davies & others (2005) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรม 5 ประการ ได้แก่

- 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์ ลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 4 ประการอันได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัย มีความไม่พอใจและเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์การเรียนรู้กลยุทธ์และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด และ 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังสนับสนุนจากบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
กล่าวโดยสรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกและภาวะผู้นำเชิง
กลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจะช่วยกำหนดทิศทางวางแผนและบริหารทรัพยากร
อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถควบคุมและประเมินกลยุทธ์
ทางการเงิน วางแผนงบประมาณ และจัดการทรัพยากรได้ดี ส่งผลให้โรงเรียนมี
ประสิทธิภาพและสามารถจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์
การคิดเชิงกลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่าย
และบริหารงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อใช้ในการคัดสรรองค์ประกอบในการวิจัย ด้วยแบบสังเคราะห์เอกสาร โดยแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูล และสรุปผล

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ศึกษาจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ คมกรช พรหมฉิน (2560); แก้วเกสร อำสันเทียะ (2562); ศธาวุฒิ ผดุงชาติ (2563); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565); วันวิภา ทำประโยชน์ (2565); วชิพร บุณนัท (2565); กิรภัทร ลักษณะพริ้ม (2566); วุฒิชัย พวงพิลา (2566); Ireland & hitt (1999); Hitt et al. (2007)

1.1.1.2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณจำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ พัทธรินทร์ ยืนนาน (2560); กัลยา บุญวัน (2561); เสาวณี เรวัตโต (2561); วิโรจน์ สารรัตน์ (2562); รัชณาสี สุริหาร (2563); ระเียบ สุวรรณมาโจ (2563); วราพร แต้มเรืองอิฐ (2565); วันเพ็ญ วัฒนกุล (2566); สังวาล ชาวเหนือ (2566); Bush & Coleman (2021)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และแบบสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการรวบรวม จัดกลุ่ม โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสาร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มาสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด แล้วนำผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อไป

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
ทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า
5 ปี จำนวน 2 คน
- 3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating
Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2563) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
น้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรงเพื่อสอบถามความสมัครใจและความ
เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอ
หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
- 3) ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วย
ตนเองและรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยการหา
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2563)

4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/
องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ใน
ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมในการนำไปใช้วิจัยต่อไป

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,125 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 150 คน และครู จำนวน 1,975 คน จากโรงเรียน 174 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2567) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 327 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 87 คน และครูจำนวน 257 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

2.1.2.1 ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 87 โรงเรียน จาก 174 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้

อำเภอเมืองสกลนคร	จำนวน 70 โรงเรียน	สุ่มได้ 35 โรงเรียน
อำเภอกุสุมาลย์	จำนวน 26 โรงเรียน	สุ่มได้ 13 โรงเรียน
อำเภอโคกศรีสุพรรณ	จำนวน 18 โรงเรียน	สุ่มได้ 9 โรงเรียน
อำเภอโพนนาแก้ว	จำนวน 20 โรงเรียน	สุ่มได้ 10 โรงเรียน
อำเภอภูพาน	จำนวน 16 โรงเรียน	สุ่มได้ 8 โรงเรียน
อำเภอเต่างอย	จำนวน 10 โรงเรียน	สุ่มได้ 5 โรงเรียน
อำเภอกุดบาก	จำนวน 14 โรงเรียน	สุ่มได้ 7 โรงเรียน
รวมทั้งหมด	174 โรงเรียน	สุ่มได้ 87 โรงเรียน

2.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนจากในข้อ

2.1.2.1 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหาร จำนวน 87 คน

2.1.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 13 ของครูในโรงเรียนตามข้อ 2.1.2.1 ซึ่งจะได้ครูจำนวน 257 คน
รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมือง สกลนคร	1. โรงเรียนอนุบาลสกลนคร	1	90	91	1	14	15
	2. โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล	1	67	68	1	10	11
	3. โรงเรียนสกลนคร (วันครู2501)	1	8	9	1	2	3
	4. โรงเรียนนาอ้อยคำสะอาด	1	5	6	1	2	3
	5. โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	30	31	1	5	6
	6. โรงเรียนนายอวัฒนา	1	11	12	1	2	3
	7. โรงเรียนบ้านน้อยจอมศรี	1	9	10	1	2	3
	8. โรงเรียนบ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
	9. โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	7	8	1	2	3
	10. โรงเรียนชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	7	8	1	2	3
	11. โรงเรียนบ้านหนองหอย	1	21	22	1	4	5
	12. โรงเรียนศิริราษฎร์รังสรรค์	1	15	16	1	3	4
	13.โรงเรียนดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	6	7	1	2	3
	14. โรงเรียนบ้านฮ้างโฮง	1	7	8	1	2	3
	15. โรงเรียนทุ่งมนพิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	16. โรงเรียนท่าแร่	1	22	23	1	4	5
	17. โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
	18. โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	19. โรงเรียนโคกเลาะวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	20. โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	24	25	1	4	5
	21. โรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์”	1	14	15	1	3	4
	22. โรงเรียนบ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	14	15	1	3	4
	23. โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์	1	11	12	1	2	3
	24. โรงเรียนบ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	10	11	1	2	3
	25. โรงเรียนห้วยทรายวิทยา	1	10	11	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมือง สกลนคร	26. โรงเรียนบ้านหนองปลาตุคศรีวิทยา	1	7	8	1	2	3
	27. โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว “คุรุราษฎร์รังสรรค์ ”	1	10	11	1	2	3
	28. โรงเรียนบ้านนาคำวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	29. โรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยาคาร	1	14	15	1	3	4
	30.โรงเรียนบ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)	1	10	11	1	2	3
	31. โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย”	1	14	15	1	3	4
	32. โรงเรียนบ้านดอนยาง (สหราษฎร์บำรุงวิทย)	1	10	11	1	2	3
	33. โรงเรียนบ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	3	4
	34. โรงเรียนบ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	6	7	1	2	3
	35. โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	15	1	3	4
	36. โรงเรียนชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	14	15	1	3	4
กุสุมาลย์	37. โรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์	1	27	28	1	5	6
	38. โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	10	11	1	2	3
	39. โรงเรียนบ้านโพนแพงเจียรนวนนทอุทิศ 5	1	26	27	1	2	3
	40. โรงเรียนชุมชนนิรมัย	1	10	11	1	2	3
	41. โรงเรียนบ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	9	10	1	2	3
	42. โรงเรียนบ้านกุดฮู	1	10	11	1	2	3
	43. โรงเรียนชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	1	13	14	1	3	4
	44. โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	13	14	1	3	4
	45. โรงเรียนบ้านซ่งเตา	1	7	8	1	2	3
	46. โรงเรียนบ้านนาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	24	25	1	4	5
	47. โรงเรียนบ้านหนองปลาตองประชาวิทยาคาร	1	7	8	1	2	3
	48. โรงเรียนบ้านกุงศรี	1	7	8	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โคกศรี สุพรรณ	49. โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	27	28	1	4	5
	50. โรงเรียนบ้านห้วยหีบวิทยาธาร	1	14	15	1	3	4
	51. โรงเรียนบ้านหนองแซงโนนมาลา	1	7	8	1	2	3
	52. โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่า ราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	3	4
	53. โรงเรียนบ้านห้วยยาง	1	14	15	1	3	4
	54. โรงเรียนบ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์ สงเคราะห์	1	14	15	1	3	4
	55. โรงเรียนบ้านแมตนาทม	1	14	15	1	3	4
	56. โรงเรียนบ้านโพนทองประชาอุทิศ	1	10	11	1	2	3
	57. โรงเรียนบ้านไธนาดี	1	14	15	1	3	4
โพธิ์นา แก้ว	58. โรงเรียนอนุบาลโพธิ์นาแก้ว	1	11	12	1	2	3
	59. โรงเรียนโพธิ์วัฒนวิทยา	1	13	14	1	3	4
	60. โรงเรียนบ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	14	15	1	3	4
	61. โรงเรียนบ้านป่งสหราษฎร์บำรุง	1	9	10	1	2	3
	62. โรงเรียนบ้านป่าฟาง	1	14	15	1	3	4
	63. โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม	1	14	15	1	3	4
	64. โรงเรียนบ้านหนองกระบอก ราษฎร์อุทิศวิทยา	1	14	15	1	3	4
	65. โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ	1	14	15	1	3	4
	66. โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต	1	14	15	1	3	4
	67. โรงเรียนท่าศาลาราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ภูพาน	68. โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	18	19	1	3	4
	69. โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย	1	14	15	1	3	4
	70. โรงเรียนบ้านหลุบเลา	1	14	15	1	3	4
	71. โรงเรียนน้ำพุพระเปียบวิทยา	1	9	10	1	2	3
	72. โรงเรียนเขื่อนน้ำพุ	1	18	19	1	3	4
	73. โรงเรียนบ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบุลย์	1	14	15	1	3	4
	74. โรงเรียนอนุบาลภูพาน	1	14	15	1	3	4
	75. โรงเรียนกกปลาชีวนาโค	1	14	15	1	3	4
เต่างอย	76. โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	1	17	18	1	3	4
	77. โรงเรียนบ้านดงหลวง	1	14	15	1	3	4
	78. โรงเรียนบ้านหนองบึงทวาย	1	10	11	1	2	3
	79. โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	14	15	1	3	4
	80. โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	1	12	13	1	3	4
กุศบาก	81. โรงเรียนกุศบากราษฎร์บำรุง	1	21	22	1	4	5
	82. โรงเรียนบ้านกุศดัดวัฒนราษฎร์ผดุง	1	14	15	1	3	4
	83. โรงเรียนบ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษฏ์	1	14	15	1	3	4
	84. โรงเรียนบ้านกุศน้ำใส	1	5	6	1	2	3
	85. โรงเรียนชุมชนบ้านกุศไธ	1	14	15	1	3	4
	86. โรงเรียนบ้านกลางผดุงราษฎร์วิทยา	1	14	15	1	3	4
	87. โรงเรียนบ้านค้อน้อย	1	7	8	1	2	3
รวม		87	1278	1365	87	257	344

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารทางการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

เครื่องมือตอนที่ 2 และ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2563) ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากหนังสือเอกสาร ตำราต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน เมื่อร่างเสร็จให้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2.2.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) คัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปซึ่งพบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ

คำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

2.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 20 คน และครู 20 คน จาก 20 โรงเรียน

2.2.2.7 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น
ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่
0.70 ขึ้นไป (วารุ เฟิงส์วีสต์, 2567) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ
ผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) เท่ากับ 0.98 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ
โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.94 และ ค่าความ
เชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98

2.2.2.8 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร เพื่อให้ออกหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากโรงเรียน
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

2.3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหาร

โรงเรียนและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2.3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทาง QR-Code และ Google Form โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายโรงเรียนตามจำนวนที่กำหนด

2.3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2563) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผล ในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2567) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน
0.71 – 1.00	ระดับสูง
0.31 – 0.70	ระดับปานกลาง
0.10 – 0.30	ระดับต่ำ

2.4.4 การศึกษาอำนาจพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สถิติพื้นฐาน

2.5.1.1 ความถี่

2.5.1.2 ร้อยละ (%)

2.5.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.5.2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยรายข้อ

2.5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสมมติฐานข้อ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient

2.5.3.3 สมมติฐานข้อ 4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มาทำแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโดยใช้แนวคิดหลักการของ OKRs ซึ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกำหนดผลลัพธ์ที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยระดับ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2.2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2.2.2 นำแบบสอบถามแนวทางการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตอบ โดยมีการดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.2 นำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2563) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

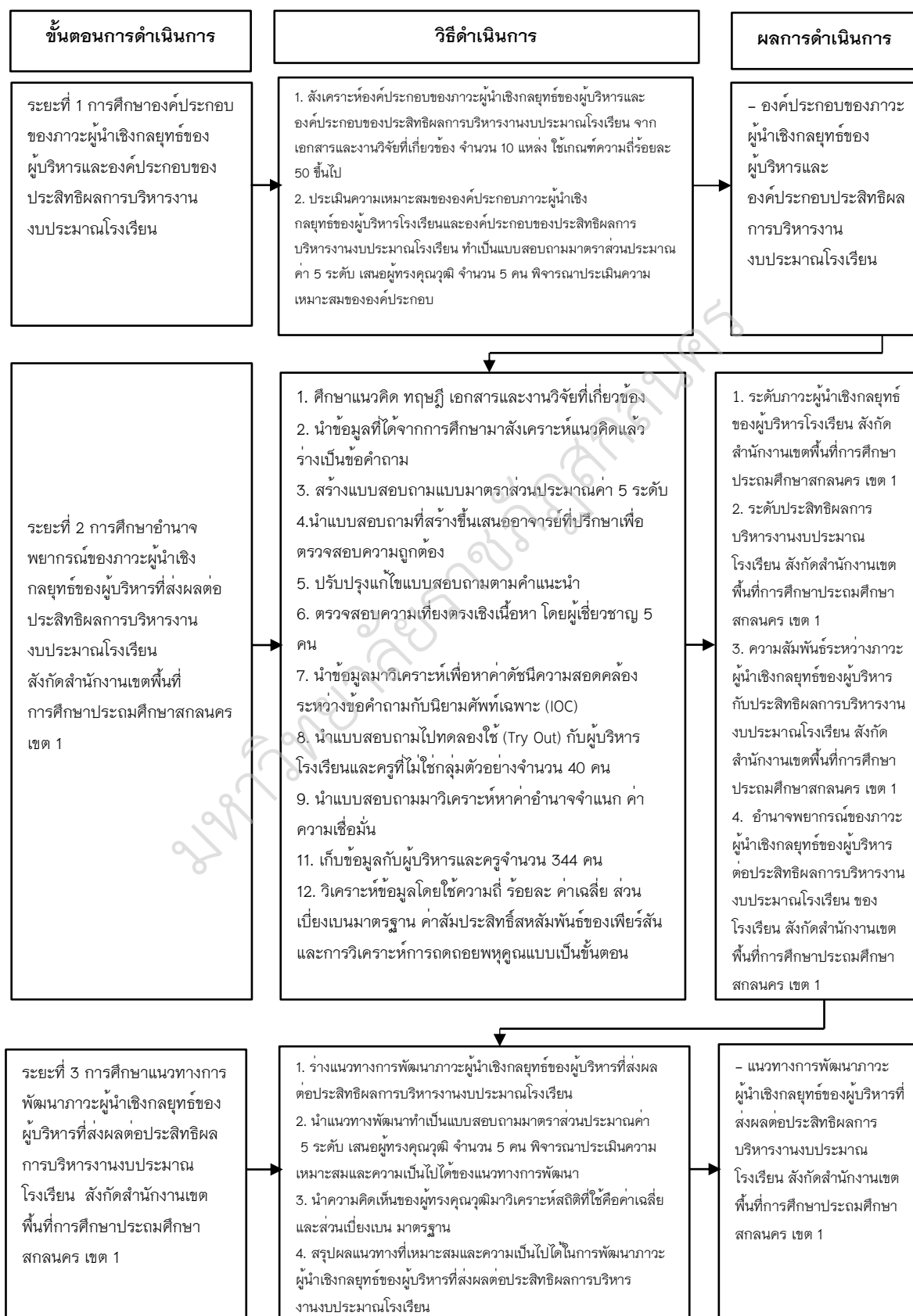
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. วิเคราะห์เนื้อหา 4. ค่าเฉลี่ย 5. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มีนาคม 2568 เมษายน 2568	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
ระยะที่ 2 การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 4. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผู้เกี่ยวข้อง 40 คน 4. จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 4. ค่าอำนาจจำแนก 5. ค่าความเชื่อมั่น	พฤษภาคม 2568 มิถุนายน 2568 กรกฎาคม 2568 สิงหาคม 2568	1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน 4. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ขั้นตอนการ ดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย/ แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่ได้
	5. วิเคราะห์ข้อมูล		6. ค่าเฉลี่ย 7. ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 8. สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน	กันยายน 2568	
ระยะที่ 3 การศึกษา แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง กลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิผล การบริหารงาน งบประมาณ โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	1. ร่างแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการ บริหารงาน งบประมาณโรงเรียน 2. การประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนว ทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการ บริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ค่าเฉลี่ย 2. ร้อยละ	ตุลาคม 2568 ธันวาคม 2568	แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง กลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิผล การบริหารงาน งบประมาณ โรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ความเป็นอิสระ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ บริหารงานงบประมาณโรงเรียน

B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
S.E.est	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหาร
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
X_1	แทน	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
X_2	แทน	การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
X_3	แทน	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
X_4	แทน	การมีคุณธรรมจริยธรรม
X_5	แทน	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
Y_1	แทน	การวางแผนงบประมาณ
Y_2	แทน	การมีค่านิยมต้นทุนการผลิต
Y_3	แทน	การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
Y_4	แทน	การบริหารการเงิน
Y_5	แทน	การตรวจสอบภายใน
Y_6	แทน	การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

2.1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารงานวิจัยของนักวิชาการเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารทางการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.84	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 7 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเท่ากัน คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) และ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) ตามลำดับ

2.1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียน

องค์ประกอบประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณโรงเรียน	ค่าสถิติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
การวางแผนงบประมาณ	4.80	0.45	มากที่สุด
การคำนวณต้นทุนการผลิต	4.60	0.55	มากที่สุด
การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.80	0.45	มากที่สุด
การบริหารการเงิน	4.80	0.45	มากที่สุด
การตรวจสอบภายใน	4.80	0.45	มากที่สุด
การรายงานทางการเงินและผลการ ดำเนินงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.77	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับความเหมาะสมมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเท่ากัน คือ การวางแผนงบประมาณ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารการเงิน การตรวจสอบภายใน และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) องค์ประกอบ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ การคำนวณต้นทุนการผลิต ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษานำมาพิจารณาของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละปรากฏผล ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง (n=344)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	- ผู้บริหาร	87	25.30
	- ครู	257	74.70
รวม		344	100.00
2	วุฒิการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	190	55.23
	- ปริญญาโท	154	44.77
	- ปริญญาเอก	0	0.00
รวม		344	100.00
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	- 5-10 ปี	177	51.45
	- 11-15 ปี	67	19.48
	- 16-20 ปี	25	7.27
	- 21 ปีขึ้นไป	75	21.80
รวม		344	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 344 คน จำแนกเป็น ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และครู จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.23 และปริญญาโท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.77 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 51.45 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 ประสบการณ์ ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.61	0.53	มากที่สุด
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.59	0.54	มากที่สุด
การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.54	0.57	มากที่สุด
การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.68	0.56	มากที่สุด
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.61	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.56) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ จำแนกเป็น
รายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.68	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก รวมถึงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อวางแผนทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน	4.64	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการคิดวางแผน กำหนดแนวทาง และ ดำเนินกิจกรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.62	0.69	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์ และเสริมพลังให้บุคลากรสามารถ ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	0.69	มากที่สุด
5. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.67	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา พร้อม ปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์	4.55	0.74	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา และ

วัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา พร้อมปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.74)

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ จัดทำ และพัฒนาแผนพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.59	0.65	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษา	4.55	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารดำเนินการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อรองรับการดำเนินกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.58	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเพื่อการดำเนินกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม	4.63	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสื่อสารแนวทางกลยุทธ์และแผนงานให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและความคิดเห็นของทุกฝ่าย	4.59	0.66	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
6. ผู้บริหารมีบทบาทในการผลักดันและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ จนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.59	0.67	มากที่สุด
7. ผู้บริหารดำเนินการควบคุม ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.58	0.66	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.59	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเพื่อการดำเนินกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62)

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์
จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนกำหนด เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็น แนวทางในการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์	4.57	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.51	0.66	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูและ บุคลากรทุกฝ่ายในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นทีม	4.62	0.65	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการ ดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	4.49	0.68	มาก
5. ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการ ประเมินผลมาทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์หรือ แนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.50	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.54	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นทีม ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.65)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68)

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ	4.66	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานอย่างโปร่งใส และยึดมั่นในระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	4.69	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ และทุ่มเท พร้อมเสียสละเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ	4.69	0.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์	4.72	0.61	มาก
5. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารและการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน	4.64	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.68	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารและการใช้
ทรัพยากรของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61)

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ภาวะผู้นำ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และ แนวปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของโรงเรียน	4.63	0.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุง ค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.59	0.66	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการรับรู้และ ถ่ายทอดวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ ครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	4.61	0.65	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม และการ เรียนรู้เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้ ครูและบุคลากร	4.59	0.67	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวก เพื่อ สนับสนุนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของ โรงเรียนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.63	0.67	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการวางแผน จัดการ พัฒนา ดูแลครูและ บุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำรงรักษา และขับเคลื่อนวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพและยั่งยืน	4.60	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม และการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67)

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	คาสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนงบประมาณ	4.73	0.43	มากที่สุด
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต	4.60	0.50	มากที่สุด
3. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.61	0.51	มากที่สุด
4. การบริหารการเงิน	4.63	0.52	มากที่สุด
5. การตรวจสอบภายใน	4.58	0.56	มากที่สุด
6. การรายงานทางการเงินและ ผลการดำเนินงาน	4.56	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.63	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การวางแผนงบประมาณ

($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.43) การบริหารการเงิน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) การคำนวณต้นทุนการผลิต ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) การตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังแสดงในตาราง 17 – 22

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนงบประมาณ
จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการวางแผนงบประมาณ	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ที่ผ่านการวิเคราะห์และคาดการณ์งบประมาณล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผลรองรับ	4.70	0.51	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.73	0.47	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีแผนการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด	4.73	0.47	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีแผนงบประมาณภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความยั่งยืน	4.74	0.53	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการวางแผนงบประมาณ	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
5. โรงเรียนมีแผนงบประมาณที่ผ่านการทบทวนและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสนับสนุนประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน	4.74	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีแผนงบประมาณภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความยั่งยืน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ที่ผ่านการวิเคราะห์และคาดการณ์งบประมาณล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผลรองรับ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บข้อมูลต้นทุนอย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.50	0.70	มาก
2. โรงเรียนมีระบบบัญชีและเครื่องมือทางการเงินเพื่อวิเคราะห์ต้นทุน	4.51	0.66	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีแผนงบประมาณโดยอิงจากต้นทุนที่แท้จริง	4.59	0.67	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
4. โรงเรียนมีระบบประเมินผลผลิตและวิเคราะห์ความ คุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	4.51	0.62	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานงบประมาณที่มีความ โปร่งใสและตรวจสอบได้	4.76	0.48	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีแนวทางการบริหารตามเป้าหมายและ กลยุทธ์ของโรงเรียน	4.74	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.60	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีระบบการบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใสและ
ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบการ
จัดเก็บข้อมูลต้นทุนอย่างถูกต้องและครบถ้วน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์
จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียนอย่างครบถ้วน	4.56	0.64	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีแผนการสำรวจความต้องการ ในการใช้พัสดุและสินทรัพย์	4.48	0.76	มาก
3. โรงเรียนมีวิธีจัดหาและจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.83	0.40	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีระบบควบคุม ดูแล และบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียน	4.57	0.60	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีวิธีดำเนินการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	4.63	0.57	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในการใช้ทรัพย์สิน	4.58	0.60	มากที่สุด
7. โรงเรียนมีแผนส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	4.62	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีวิธีจัดหาและจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีแผนการสำรวจความต้องการในการใช้พัสดุและสินทรัพย์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.76)

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารการเงิน
จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการบริหารการเงิน	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีแผน จัดทำ และจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.60	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีระบบควบคุมและตรวจสอบการใช้เงินให้ ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย	4.77	0.47	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีระเบียบการเบิกจ่าย รับ เก็บรักษา และนำส่ง เงินคลังตามระยะเวลาที่กำหนด	4.80	0.48	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารระบบ บัญชี	4.47	0.94	มาก
5. โรงเรียนมีแผนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจด้านการเงิน	4.53	0.73	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีแผนประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน อย่างเป็นระบบ	4.60	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.63	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารการเงินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีระเบียบการเบิกจ่าย รับ เก็บรักษา และนำส่งเงินคลังตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารระบบบัญชี ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.94)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการตรวจสอบภายใน
จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการตรวจสอบภายใน	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีเครื่องมือการวิเคราะห์และตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณของโรงเรียน	4.44	0.82	มาก
2. โรงเรียนมีแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการบริหารความเสี่ยง	4.50	0.74	มาก
3. โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร จัดการงบประมาณ	4.66	0.56	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีคณะกรรมการหรือมอบหมายบุคลากรใน การตรวจสอบภายใน	4.69	0.60	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาและ ปรับปรุงการดำเนินงาน	4.52	0.73	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีแผนกำกับให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างเป็น ระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.69	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.58	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีแผนกำกับให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีเครื่องมือการวิเคราะห์และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.82)

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรายงานผลทาง
การเงินและผลการดำเนินงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน	ค่าสถิติ (n=344)		ระดับ ประสิทธิผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีแผนการติดตามและประเมินผลการใช้ งบประมาณอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.70	0.51	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีแผนกำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงิน และผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าทุก กิจกรรมเป็นไปตามแผนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.64	0.53	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและผลการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.59	0.60	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีระบบรายงานทางการเงินและผลการ ดำเนินงาน ที่ครบถ้วน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบ ได้	4.71	0.59	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีเครื่องมือสื่อสารข้อมูลที่สำคัญ เกี่ยวกับ สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานให้แก่ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.62	มากที่สุด
6. โรงเรียนนำข้อมูลจากรายงานมาใช้ในการประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้ เติบโตอย่างยั่งยืน	4.64	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีระบบรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ที่ครบถ้วน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60)

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X	1												
X ₁	.944**	1											
X ₂	.946**	.882**	1										
X ₃	.930**	.854**	.906**	1									
X ₄	.901**	.807**	.803**	.736**	1								
X ₅	.940**	.863**	.821**	.837**	.853**	1							
Y	.855**	.796**	.781**	.774**	.773**	.862**	1						
Y ₁	.817**	.737**	.740**	.708**	.787**	.835**	.866**	1					
Y ₂	.799**	.730**	.731**	.718**	.737**	.806**	.949**	.788**	1				
Y ₃	.712**	.681**	.618**	.642**	.654**	.721**	.915**	.694**	.858**	1			
Y ₄	.785**	.757**	.687**	.698**	.721**	.792**	.922**	.763**	.876**	.856**	1		
Y ₅	.795**	.738**	.759**	.719**	.689**	.799**	.934**	.769**	.856**	.822**	.802**	1	
Y ₆	.819**	.749**	.778**	.788**	.694**	.808**	.925**	.802**	.850**	.796**	.778**	.879**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) ($r = .862$) การกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ (X_1) ($r = .796$) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) ($r = .781$) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_3) ($r = .774$) และการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_4) ($r = .773$) ตามลำดับ

2.2.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปรากฏผล ดังตาราง 24-25

ตาราง 24 ผลการแสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Regression	55.589	2	27.794	535.973**	.000
Residual	17.684	341	.052		
Total	73.272	343			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	B	S.E.b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	–	–	–	1.219	.108	–	11.250**	.000
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X ₅)	.862	.742	.741	.548	.038	.677	14.515**	.000
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X ₂)	.871	.759	.757	.194	.040	.225	4.817**	.000

R = .871, R² = .759, Adj. R² = .757, S.E.est = .228

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X₂) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .677 รองลงมา คือ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .225 ตามลำดับ ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 75.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .228

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.219 + .548(X_5) + .194(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_Y = .677(Z_5) + .225(Z_2)$$

2.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มาหาแนวทางการพัฒนา โดยนำเอาตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และปลายเปิดเพื่อรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน	สรุปผล
X ₁	การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	×	–
X ₂	การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	✓	ควรพัฒนา
X ₃	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	×	–
X ₄	การมีคุณธรรมจริยธรรม	×	–
X ₅	การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	✓	ควรพัฒนา

จากตาราง 26 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) และด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนได้ดังกล่าวไปยกร่างแนวทางการพัฒนา ซึ่งแนวทางการพัฒนาจะใช้หลักการ OKRs ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก (O) ผลลัพธ์หลัก (KR) และแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนา ผลปรากฏดังตาราง 27-28

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O₁ ผู้บริหารใช้กลไกการสื่อสาร การ ฝึกอบรม และการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมการใช้งบประมาณโรงเรียนที่ โปร่งใสและคุ้มค่า ให้ครูและบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 โรงเรียนมี “แผนกลยุทธ์การสื่อสาร ค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และรักษาวินัยทาง การเงินของโรงเรียน” และดำเนินการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เพจประชาสัมพันธ์ และ เอกสารภายในหน่วยงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน ด้านการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางพัฒนา						
1.1.1 ผู้บริหารมีการจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ใน การกำหนด “ค่านิยมหลัก ด้านความ ซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความคุ้มค่า ในการใช้งบประมาณ” ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ โรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1.2 ผู้บริหารมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ จัดทำแนวปฏิบัติ เรื่อง การเบิกจ่ายและการใช้งบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอ้างอิง ระเบียบราชการและหลักธรรมาภิบาล โดยอ้างอิงแนวทางจากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียนต้นแบบที่ ประสบความสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.1.3 ผู้บริหารประกาศนโยบาย "งบประมาณโปร่งใส ตรวจสอบได้" อย่าง เป็นทางการ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หรือ ป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ครูและบุคลากร ร้อยละ 90 เข้า ร่วมกิจกรรมอบรม มีความเข้าใจใน ระเบียบและค่านิยมการบริหาร งบประมาณโรงเรียน และสามารถสะท้อน ความเข้าใจผ่านแบบประเมินหลังการ อบรมได้ในระดับ “ดีขึ้นไป”	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
1.2.1 ผู้บริหารมีการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง วินัยทางการ เงินและการพัสดุ เพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติ และปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่ครูและ บุคลากรในการใช้งบประมาณให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2.2 ผู้บริหารจัดทำคู่มือหรือสื่อ Infographic สรุป ขั้นตอนการเบิกจ่าย งบประมาณที่ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อ ลดความผิดพลาดและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ของครูและ บุคลากรในโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2.3 ผู้บริหารมีการติดตามและ ประเมินผลความเข้าใจด้านการบริหาร งบประมาณของครูและบุคลากร ด้วย แบบสอบถามออนไลน์หรือแบบทดสอบ สั้น ๆ พร้อมนำผลมาปรับปรุง พัฒนา สมรรถนะด้านการเงินของทีมงาน ให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะ เชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมการใช้ งบประมาณโรงเรียนที่คุ้มค่าและ ตรวจสอบได้ โดยร้อยละ 80 ของครูและ บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม ที่กำหนด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
1.3.1 ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผล คุ้มค่าของการ ใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละโครงการ อย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3.2 ผู้บริหารมีการจัดทำเครื่องมือ ประเมินผลหลายรูปแบบ เช่น แบบสอบถาม ตนเอง การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Evaluation) และการสังเกตจากผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านในการตรวจสอบ ความโปร่งใสในการดำเนินงานพัสดุและ การเงิน ของครูและบุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.3.3 ผู้บริหารมีการสรุปผลการประเมินเพื่อ นำมาวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง พร้อมจัด กิจกรรมเชิดชูเกียรติ “บุคลากรต้นแบบ ค่านิยมโรงเรียน” เพื่อสร้างแรงจูงใจและ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมอย่างยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.94	0.24	มากที่สุด	4.80	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.47)

แนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ในการกำหนด “ค่านิยมหลัก ด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ” ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
2. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแนวปฏิบัติ เรื่อง การเบิกจ่ายและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอ้างอิงระเบียบราชการและหลักธรรมาภิบาล โดยอ้างอิงแนวทางจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)
3. ผู้บริหารประกาศนโยบาย “งบประมาณโปร่งใส ตรวจสอบได้” อย่างเป็นทางการ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หรือป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
4. ผู้บริหารจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง วินัยทางการเงินและการพัสดุ เพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติและปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่ครูและบุคลากร ในการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)
5. ผู้บริหารจัดทำคู่มือหรือสื่อ Infographic สรุป ขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณที่ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

6. ผู้บริหาร ติดตามและประเมินผลความเข้าใจด้านการบริหารงบประมาณของครูและบุคลากร ด้วยแบบสอบถามออนไลน์หรือแบบทดสอบสั้น ๆ พร้อมนำผลมาปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะด้านการเงินของทีมงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

7. ผู้บริหาร จัดตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละโครงการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

8. ผู้บริหาร จัดทำเครื่องมือประเมินผลหลายรูปแบบ เช่น แบบสอบถามตนเอง การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Evaluation) และการสังเกตจากผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านในการตรวจสอบ ความโปร่งใสในการดำเนินงานพัสดุและการเงิน ของครูและบุคลากร (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

9. ผู้บริหาร สรุปผลการประเมินเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง พร้อมจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ “บุคลากรต้นแบบค่านิยมโรงเรียน” เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมอย่างยั่งยืน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 , ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์หลัก O ₂ ผู้บริหารมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 โรงเรียนได้นำแผนกลยุทธ์ร้อยละ 80 ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีการจัดสรร งบประมาณที่สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
2.1.1 ผู้บริหารมีการจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อถอดกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติ การร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ หัวหน้าฝ่ายงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.1.2 ผู้บริหารจัดทำคู่มือแนวทางการ จัดทำคำของบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน (Performance-Based Budgeting) เพื่อเชื่อมโยงเงินกับงาน อย่างชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1.3 ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองงบประมาณ เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างงบประมาณที่ ขอกับตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ โรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 แผนปฏิบัติการประจำปีผ่านการ ทบทวนและปรับปรุงเชิงระบบอย่าง น้อย 2 ครั้งต่อปี เพื่อให้ตอบสนองต่อ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวทางพัฒนา						
2.2.1 ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ทุก 6 เดือน หรือ 2 ครั้งต่อปี	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.2 ผู้บริหารมีการจัดประชุมสะท้อน ผล (Reflection Meeting) เพื่อ แลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรคในการ เบิกจ่ายและการบริหารจัดการพัสดุ ให้ มีความคล่องตัวขึ้น พร้อมแนวทาง ปรับปรุงแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.3 ผู้บริหารมีการนำผลการประเมิน รอบกลางปีและ สิ้นปีมาวิเคราะห์เชิงระบบ เพื่อปรับ แผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และ กลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR 2.3 ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายสามารถ เชื่อมโยงกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติ การกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้ไม่น้อยกว่า 90% ของกิจกรรมทั้งหมด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
แนวทางพัฒนา						
2.3.1 ผู้บริหารมีการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการเรื่อง “การวิเคราะห์ความ เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ แผนงาน และ โครงการเพื่ออนุมัติงบประมาณ” ที่ระบุ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.3.2 ผู้บริหารมีการกำหนดรูปแบบการใช้แบบฟอร์มการเขียนโครงการที่ระบุ “ความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลัก” เป็นหัวข้อบังคับในทุกแผนงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3.3 ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในและให้ข้อเสนอแนะในการเชื่อมโยงโครงการกับเป้าหมายกลยุทธ์ก่อนนำเสนอขออนุมัติ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนและเกิดผลสัมฤทธิ์จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวมแนวทางการพัฒนา	4.97	0.17	มากที่สุด	4.91	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.17) และ ความเป็นไปได้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.34)

แนวทางการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกข้อ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงาน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)
2. ผู้บริหารจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำ คำของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting) เพื่อเชื่อมโยงเงินกับงานอย่างชัดเจน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

3. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงบประมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง งบประมาณที่ขอ กับตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์โรงเรียน

(ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

4. ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ทุก 6 เดือน หรือ 2 ครั้งต่อปี (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

5. ผู้บริหารจัดประชุมสะท้อนผล (Reflection Meeting) เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรคในการเบิกจ่ายและการบริหารจัดการพัสดุ ให้มีความคล่องตัวขึ้น พร้อมแนวทางปรับปรุงแผน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

6. ผู้บริหารนำผลการประเมินรอบกลางปีและสิ้นปีมาวิเคราะห์เชิงระบบ เพื่อปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลง (ความเหมาะสม $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

7. ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการเพื่ออนุมัติงบประมาณ” ที่ระบุผลลัพธ์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ชัดเจน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

8. ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการใช้แบบฟอร์มการเขียนโครงการที่ระบุ “ความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลัก” เป็นหัวข้อบังคับในทุกแผนงาน (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

9. ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในและให้ข้อเสนอแนะในการเชื่อมโยงโครงการกับเป้าหมายกลยุทธ์ก่อนนำเสนอขออนุมัติ เพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผน และเกิดผลสัมฤทธิ์จริง (ความเหมาะสม $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00 ; ความเป็นไปได้ $\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 344 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน องค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การมีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดทิศทาง

เชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุม และประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การวางแผนงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การคำนวณต้นทุนการผลิต การตรวจสอบภายใน และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855 ($r_{xy} = .855$)

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_5) และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้ร้อยละ 75.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการพยากรณ์ เท่ากับ .228

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.219 + .548(X_5) + .194(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .677(Z_5) + .225(Z_2)$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่ปฏิบัติ โดยมี 2 วัดถูประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 9 แนวทางการพัฒนา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมรวมถึงการควบคุมและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรโดยเฉพาะทรัพยากรทางงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมยังช่วยสร้างความโปร่งใส ความเชื่อมั่น และความร่วมมือภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และนำไปสู่ความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญรัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ (2561) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และองค์ประกอบดังกล่าวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ที่เสนอว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เช่น การมีวิสัยทัศน์ร่วม การส่งเสริม

วัฒนธรรมองค์กร และการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในระยะยาว

1.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 4) การบริหารการเงิน 5) การตรวจสอบภายใน และ 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานงบประมาณที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้นั้น เป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย (2566) ที่พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ประกอบด้วยหลายด้าน อาทิ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน การบริหารการเงิน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ สุวรรณมาโจ (2563) ที่เสนอว่า การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการบริหารงบประมาณอย่างครบถ้วน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษาไร้พรมแดน ประกอบกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการพัฒนาเชิงรุกและการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเข้มงวด ส่งผลให้ผู้บริหารไม่เพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งเท่านั้น แต่ยังมีการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการกำหนดทิศทางองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณธรรม

จริยธรรม ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของนฤมล สุภาพทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาพทอง (2560) และ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) พบว่ามีผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกันในแง่ของระดับคะแนนที่อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ผลการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่า จนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริบทเชิงพื้นที่ของจังหวัดสกลนคร และมาตรการการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่อาจจะมีความต้องการหรือเข้มข้นกว่า

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การวางแผนงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การคำนวณต้นทุนการผลิต การตรวจสอบภายใน และการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่กำหนดไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการวางแผนงบประมาณสูงสุด เพราะเป็นรากฐานกำหนดทิศทางการใช้จ่ายให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การบริหารการเงินและพัสดุที่ถูกต้องตามระเบียบและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยการคำนวณต้นทุนเพื่อวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากร ควบคู่กับกลไกการตรวจสอบภายในและการรายงานทางการเงินที่สร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การที่ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับระบบบริหารจัดการที่ยึดหลัก

ธรรมาภิบาลอย่างครบวงจร ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติพิทย์ ภูธรระมะ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า การบริหารงบประมาณของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ สรวิชัย ว่องสวดกุลชัย (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ สรวิชัย ว่องสวดกุลชัย (2566) พบว่า มีผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกันในแง่ของระดับคะแนนที่อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ผลการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าจนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจมาจากนโยบายการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีความต่อเนื่องและเข้มข้นส่งผลให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการวางแผนและตรวจสอบภายในเชิงรุกเพื่อความโปร่งใสสูงสุด บ่งชี้ถึงความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรม

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855 ($r_{xy} = .855$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณมีความสอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และหลักความโปร่งใสยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลต่อคุณภาพของกระบวนการบริหารงานงบประมาณโดยรวม นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมใน

การวางแผนและตัดสินใจด้านงบประมาณ ช่วยให้การบริหารงบประมาณตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การวางกลยุทธ์ที่เป็นระบบยังเอื้อต่อการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า ความถูกต้องตามระเบียบ และความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงบประมาณบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันชรีย์ ถิ่นวัน (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้ร้อยละ 75.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .228 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานข้อ 4 ที่กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติยังช่วยเชื่อมโยงแผนงานด้านงบประมาณกับการดำเนินงานจริง ลดความคลาดเคลื่อนระหว่างแผนกับการปฏิบัติ และเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด องค์ประกอบดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจ โดยเฉพาะในบริบทที่โรงเรียนต้องบริหารงบประมาณอย่างจำกัดแต่คาดหวังผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชัย ว่องสพทกุลชัย (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมี 2 วัตถุประสงค์ 6 ผลลัพธ์หลัก และ 18 แนวทางการพัฒนา จากการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารใช้หลัก OKRs ที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เน้นผลลัพธ์หลักที่วัดได้ และปรับใช้ได้จริง จึงทำให้แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย พวงพิลา (2566) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) ด้านการติดตามและ

ประเมินผลกลยุทธ์ และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องงานวิจัยของ รัชวิน โปร่งสูงเนิน (2564) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้นำในการปฏิบัติ 2) บริหารจัดการทรัพยากรให้ตรงกับบริบทของสถานศึกษา 3) สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีตามยุคสมัยปัจจุบัน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งคุณธรรมจริยธรรม และ 5) บริหารงานอย่างเป็นระบบมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้

6.1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ แนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูง ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ในการกำหนด “ค่านิยมหลัก ด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ” ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) ผู้บริหารประกาศนโยบาย “งบประมาณโปร่งใส ตรวจสอบได้” อย่างเป็นทางการและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หรือป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน 3) ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง วินัยทางการเงินและการพัสดุเพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติและปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่ครู และบุคลากร ในการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน และ 4) ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความเข้าใจด้านการบริหารงบประมาณของครูและบุคลากรด้วยแบบสอบถามออนไลน์หรือแบบทดสอบสั้น ๆ พร้อมนำผลมาปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะด้านการเงินของทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาจเป็นเพราะ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้วยการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การประกาศนโยบายที่ชัดเจนช่วยสร้างความโปร่งใสและบรรทัดฐานการทำงานที่มีธรรมาภิบาล โดยมีผู้บริหารเป็นต้นแบบเชิงจริยธรรม การพัฒนาสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงช่วยลดความเสี่ยงจากความเข้าใจผิดในระเบียบและปลูกฝังจิตสำนึกการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผสานกับการใช้ระบบติดตามผลเชิงข้อมูลที่จะช่วย

พัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ (PDCA) อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรความซื่อสัตย์ให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

6.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ แนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูง ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำคำขอบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting) เพื่อเชื่อมโยงเงินกับงานอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงบประมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างงบประมาณที่ขอกับตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์โรงเรียน 3) ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนทุก 6 เดือน หรือ 2 ครั้งต่อปี 4) ผู้บริหารจัดประชุมสะท้อนผล (Reflection Meeting) เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาอุปสรรคในการเบิกจ่ายและการบริหารจัดการพัสดุ ให้มีความคล่องตัวขึ้น พร้อมแนวทางปรับปรุงแผน 5) ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการเพื่ออนุมัติงบประมาณ” ที่ระบุผลลัพธ์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ชัดเจน 6) ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการใช้แบบฟอร์มการเขียนโครงการที่ระบุ “ความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลัก” เป็นหัวข้อบังคับในทุกแผนงาน และ 7) ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในและให้ข้อเสนอแนะในการเชื่อมโยงโครงการกับเป้าหมายกลยุทธ์ก่อนนำเสนอขออนุมัติเพื่อให้มั่นใจว่าการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนและเกิดผลสัมฤทธิ์ อาจเป็นเพราะ เป็นการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting) ที่เชื่อมโยงทรัพยากรเข้ากับเป้าหมายยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม โดยการวางโครงสร้างผ่านคู่มือและแบบฟอร์มบังคับ ช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ขณะที่การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและการนิเทศภายในช่วยเพิ่มความแม่นยำในการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ผสานกับการพัฒนาทักษะบุคลากรเชิงปฏิบัติการที่ช่วยลดช่องว่างความเข้าใจในการเขียนโครงการ นอกจากนี้การกำหนดวงจรติดตามผลและจัดเวทีสะท้อนผล (Reflection Meeting) ยังช่วยให้องค์กรมีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาและปรับปรุงแผนงานได้ทันที่ ส่งผลให้กลยุทธ์ถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบและระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 6 องค์ประกอบ และระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

1.4 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ มีจำนวน 18 แนวทางการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในสังกัด ให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในด้านอื่น เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน, การศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด หรือบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 จากผลการวิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ในบริบทที่แตกต่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2.3 จากผลการวิจัยควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพราะมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

2.4 จากผลการวิจัยควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116, ตอนที่ 74ก, 19 สิงหาคม 2542. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิริภัทร ลักษณะพริ้ม.(2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานของบุคลากรการเคหะแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กัลยา บุญวัน. (2561). รูปแบบการบริหารงบประมาณเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 15(2), 233-234.
- เกตุจันทร์ทา ศรีวรมย์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงบประมาณที่สอดคล้องกับบริบท
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เกษม วัฒนชัย. (2562). การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา: แนวคิดและหลักการ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วเกสร อำสันเทียะ. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 6
จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
15(1), 16-27.
- กมลชนก สุกแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม.นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษา
กับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ คม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). องค์ประกอบการบริหารงบประมาณของโรงเรียน.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
10(2), 45–58.

ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 8(3), 147–159.

คณาฤณี ผดุงชาติ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

คมกฤษ พรหมนิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ คม.จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จารุวรรณ มาแต่้ม. (2561). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่

มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
5(2), 57–58.

จุฑามาศ อินทร์แก้ว, สมชาย บุญศิริเกษัง และทัศนีย์ วรรณพิน. (2562). ความสัมพันธ์

ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 15(2), 78–96.

จันทนา อุดม. (2562). การศึกษาคูณลักษณะและมิติทางวัฒนธรรมองค์การเพื่อยกระดับ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เข้าสู่สังคมความรู้. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 6(2), 100–101.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการบริหาร:

กระบวนการค้นพบใหม่ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

- เจษฎา อินทา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2566). รูปแบบการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(2), 201–215.
- ชัยรัตน์ เงินเนื้อดี. (2560). *สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุตินา กองสมบัติ. (2564). รูปแบบการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 16(3), 23–38.
- ชลัท ทิพวัน. (2563). การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 10(1), 1–10.
- ณัฐฉิณันท์ ต้นเจริญ. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐฐ์ แสงนุสิทธิ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(2), 163–172.
- ดำรงค์ วัฒนา. (2563). *การถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลยภาค ตยาสัย. (2561). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางสำหรับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2561). *การบริหารงบประมาณภาครัฐแนวคิดและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทยวินเนอร์. (2564). *OKRs เครื่องมือบริหารองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวินเนอร์.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2562). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และการวางแผนในภาครัฐ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิชากร ใช้บางยาง. (2566). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- ธนภณ ธรรมรักษ์. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 9(2), 58-69.
- ธัญญารัตน์ ไชยศร. (2562). การติดตามและประเมินผลงานงบประมาณในองค์กรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญรดี วิชาจารย์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ คม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดารัตน์ วงศ์พันธุ์. (2563). แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 45-58.
- ธีรยุทธ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2565). การรายงานผลการดำเนินงานเชิงบูรณาการ แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2564). การศึกษาความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค New Normal. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(3), 1-14.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. วารสารครุศาสตร์, 49(2), 187-204.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2551). การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม), สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2562). รูปแบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21(1), 172-186.

- นันทดณฺชยา ฌณฺทพงศชัย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. ศษ.ม. พัทลุง: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นันทิยา คงเมือง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วุฒยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *OKRs แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2563). *การประยุกต์ใช้ OKRs ในองค์กรไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 43(167), 1-22.
- นฤมล สุภาพทอง. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน*. *วารสารการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 13(1), 30-42.
- นวพร เรืองสกุล. (2566). *การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นิตยา มณีรัตน์. (2563). *การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2563). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2559). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารสาธารณะและธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิตร นิลสุวรรณากุล. (2564). *หลักการตรวจสอบภายในสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ บุญเรือง. (2564). *การบริหารงบประมาณภาครัฐแบบมีส่วนร่วม: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. *วารสารการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 67-82.
- ประเสริฐ เนียมมแก้ว. (2561). *ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณกับความยั่งยืนของสถานศึกษา*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 220-234.
- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(29), 11-19.

- ผ่องศรี พรหมวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 14(2), 147-178.
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารการศึกษาในยุคการ
เปลี่ยนแปลง. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 5(2), 155-170.
- พิชญ์พีชี สายเชื้อ. (2561). การนำ OKRs มาใช้ในการพัฒนาองค์กร. วารสารการจัดการ
สมัยใหม่, 16(2), 27-38.
- พิศาล มาฉวนพัฒน์. (2561). การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
10(2), 258-267.
- พัชรกันย์ เมธาวีรนนท์. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
17(1), 144-156.
- พิมพ์พิชญ์ชา ใจเดียว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิจัยและนวัตกรรม
การอาชีวศึกษา, 8(1), 122-131.
- ภัทธิญาภา พิณจมนตรี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. วารสารการบริหาร
การปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(3), 302-315.

- ภัสราวดี เกตุณะ. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ระเปียบ สุวรรณมาโจ. (2563). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รักษณาสี สุริหาร. (2563). *สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชดา กาญจนโรจน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชชนา เชื้อนันทน์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัชวิน โปร่งสูงเนิน. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1*. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1), 91-109.
- วารุณี กังหมิง. (2559). *สมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยครุศรีเตียน.
- วราภรณ์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2560). *การบริหารการเงินองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2562). *การบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรุฬห์ นิลโมจน์. (2563). *ธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณโรงเรียน: แนวทางสู่ความ
โปร่งใสและประสิทธิผล*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*,
22(3), 112-127.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์: ศาสตร์และศิลป์สู่ความสำเร็จขององค์กร*.
กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วรศักดิ์ ทุมมานนท์. (2564). *มาตรฐานการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
ในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติเพรส.
- วริษา สวดศิริ กัญกร เอี่ยมพญา นิวัตต์ น้อยมณี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์จังหวัดฉะเชิงเทรา*,
22(1), 103-117.
- วิรัตน์รัตน์ เลือจอย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สิงห์บุรี อ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- วชิพร บุณนท์. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ คม.*
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณดี สุภาพาณิชย์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,
16(1), 215-230.
- วรรณภา นิลเพชร. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม
สำหรับสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 14(3), 112-130.

- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2565). การบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรภาพร แต่มเรื่องอิฐ. (2565). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิชัย พวงพิลา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันเพ็ญ วัฒนกุล. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงบประมาณด้านการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(3), 239-252.
- วิทวัส เจริญรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2567). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2567). การบริหารงบประมาณสำหรับองค์กรภาครัฐและเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกร สุวรรณคาม. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม, 10(1), 152-167.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2557). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ. (พิมพ์ครั้งที่ 29). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). การบริหารจัดการด้วยระบบวัดผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่. วารสารการบริหารปกครอง, 6(2), 41-58.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2559). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2563). *รายงานการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เสาวณี เรวัตโต. (2561). *แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย สุวรรณสาร. (2561). *การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรรค์ ทองศรี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมคิด บางโม. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานงบประมาณ. (2562). *แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2562). *แนวทางการจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมชาย หาญหิรัญ. (2563). *หลักการบริหารการเงินและการลงทุน*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วย OKRs*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สุพิช แยมละมัย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษา*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 21(1), 75-89.
- สุวรรณ พินตานนท์. (2564). *การบริหารงบประมาณโรงเรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 16(1), 134-149.

- สุชาติพิทย์ ภูธรธมมะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2566). หลักการและกระบวนการจัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์.
วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 15(1), 45-62.
- สามารถ ลมพัต. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการ
การศึกษาสมัยใหม่, 18(2), 112-115.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2566). การบริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม: กลไกสู่ความยั่งยืน
ในการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สรวิชัย ว่องสพทกุลชัย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คช.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- สังวาล ชาวเหนือ. (2566). แนวทางการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
วารสารปัญญาปณิธาน, 8(2), 75-90.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
สกลนคร.
- อันชรีย์ ถีถ้วน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหาร
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
ของหน่วยบริการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังคณา ลิน ภูฉะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อังคณา แซ่เจี๋ย. (2561). การพัฒนาองค์กรด้วย OKRs. วารสารนักบริหาร, 38(2), 20-29.

- Bush, T., & Coleman, M. (2021). *Leadership and Strategic Management in Education*. (5th ed.). SAGE Publications.
- DuBrin, A. J. (2010). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. (6th ed.). Houghton: Mifflin.
- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). *Strategic Leadership School Leadership and Management*. 24(1), 29–38.
- _____. (2005). *The nature and dimensions of strategic leadership*. In Developing successful leadership . Dordrecht: Springer.
- _____. (2010). *The nature and dimensions of strategic leadership*. International Studies in Educational Administration, 38(1), 5–21.
- _____. (2015). *Strategic Leadership in Education*. London: SAGE Publications.
- Doerr, J. (2018). *Measure what matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs*. New York, NY: Portfolio.
- Hitt, M. A., Haynes, K. T., & Serpa, R. (2010). *Strategic leadership for the 21st century*. Business Horizons, 53(5), 437–444.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic Management: Competitiveness and globalization*. (7th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- _____. (2019). *Strategic management: Competitiveness and Globalization*. (13th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Hoskisson, R. E., Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Harrison, J. S. (2020). *Strategic leadership for the 21st century*. Boston, MA: Cengage Learning.
- HREX asia. (2564). *คู่มือการประยุกต์ใช้ OKRs กับองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ: HREX asia.
- International Monetary Fund. (2020). *Budgeting in crisis: Ensuring fiscal sustainability in the face of COVID-19*. Washington, DC: IMF.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). *Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership*. Academy of Management Executive, 13(1), 43–57.

- Lau, A. H. L. (2003). *Budgeting process of a medical school in California: A case study* (Unpublished doctoral dissertation). University of Southern California, Los Angeles, CA.
- Maghroori, R., & Rolland, E. (1997). *Strategic leadership: The art of balancing organizational mission with policy, procedures, and external environment*. *Journal of Leadership Studies*, 2(1), 62–81.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Ovard, G. L. (1957). *Educational Administration*. New York: Macmillan.
- Pyhrr, P. A. (1977). *Zero-based Budgeting: A Practical Management Tool for Evaluating Expenses*. New York: Wiley.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.
- Wodtke, C. (2016). *Radical focus: Achieving your most important goals with objectives and key results*. Palo Alto, CA: Cucina Media.
- _____. (2019). *The team that managed itself: A story of leadership*. Cucina Media.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๘



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

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๘



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

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายธนวัฒน์ สุภาอ้วน

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๘



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

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายทวีเดช แสนชนม์

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๘



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

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางวิภาดา พิระธรรม

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलันิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๘



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

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสาวณัฏฐา ลีคำงาม

ด้วย นางสาวปาริพรี ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปาริพรี ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยุเชิญชวนตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประกอบ ต้นมูล

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

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๓

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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน

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

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलันิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๓



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

๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธีรพงศ์ อุปทุม

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

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวอรพิน วงษ์เสน

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

ด้วย นางสาวปาริพรี ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปาริพรี ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๑๓



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

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทฤษฎีธีรฤ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖๘



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เทียสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖๘



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมเจตน์ งามจันทร์ศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๖๘



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

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางเกตุมะณีย์ เนื่ออ่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๙๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๙๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบทผล วิทยาสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๔๒๑๒๔๙๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๔๕๐ ๒๒๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๖๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธนาบุตร ช่อมะลิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๘๕๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๖๕๐ ๒๑๒๙

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายธนวัฒน์ สุภาอ้วน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรือง
วิทยาคาร
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายทวีเดช แสนชนม์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนดงมะไฟ
เจริญศิลป์
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางวิภาดา พิระธรรม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวณัชนิดา สีคำงาม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนโคกเลาะวิทยาคาร
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายประกอบ ต้นมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกเลาะ
วิทยาคาร
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเตือ
ศรีคันไชย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายธีรพงศ์ อุปทุม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านท่าควาย
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางอรพิน วงษ์เสน ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านอุมหม้า
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายสมเจตน์ งอยจันทร์ศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฮ้างโฮง
ประชาอุทิศ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นางเกตุมะณีญ์ เนื่ออ่อน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสก
วังอ้อยหนู
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายนพดล วิญญาสุข ตำแหน่ง ครูโรงเรียนโคกเลาวิทยาคาร
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นายธนายุทธ ช่อมะลิ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านดงสง่า
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

**แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหาร
งานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวปาริชาติ ดวงภักดี
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-6502129
e-mail: charuwanduangpukdee@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.บุญมี กอบบุญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วัลนิกา ฌลาภิบาล

ประธานกรรมการ
กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
 3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่ตัวท่านแต่ประการใด
 4. โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบฯ มีความหมายดังนี้
 - 5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ปาณรพีร์ ดวงรักดี

(นางสาวปาณรพีร์ ดวงรักดี)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. ชื่อ สกุล.....

2. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็น

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมาย สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินการบริหารจัดการเชิงรุกและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์					
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และนโยบายของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม รวมถึงดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งทบทวนทิศทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์” เหมาะสม ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ					
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์สู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรและปรับโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้กลยุทธ์บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ” เหมาะสม ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 3 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 3 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์					
การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริง มุ่งเน้นการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การควบคุมและประเมินกลยุทธ์” เหมาะสมระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 4 การมีคุณธรรมจริยธรรม					
การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ ควบคู่กับการคิดและดำเนินการเชิงกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผน และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและสังคมโดยรวม					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การมีคุณธรรมจริยธรรม” เหมาะสม ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร					
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนด ทบทวน และขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน สามารถจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้าง รับรู้ ถ่ายทอด และธำรงรักษาค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้ การเสริมแรง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกระตุ้นพลังร่วมและสร้างการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างยั่งยืน					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร” เหมาะสมระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

หากท่านเห็นว่าควรมีย่อประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็น

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น การควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่าย เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การวางแผนงบประมาณ
- 2) การคำนวณต้นทุนการผลิต
- 3) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
- 4) การบริหารทางการเงิน
- 5) การตรวจสอบภายใน
- 6) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 1 การวางแผนงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนงบประมาณ					
การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการกำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยอาศัยการคาดการณ์รายรับรายจ่าย การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ทางการเงินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและส่งเสริมให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การวางแผนงบประมาณ” เหมาะสมระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

องค์ประกอบที่ 2 การคำนวณต้นทุนการผลิต					
การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และ คำนวณค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้ง ต้นทุนทางตรงและทางอ้อม เพื่อทราบต้นทุนที่แท้จริงของผลผลิตหรือหน่วยผลิต เช่น ต้นทุนต่อ ผู้เรียนหรือโครงการ โดยใช้ระบบบัญชีและฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมทรัพยากรทั้งหมด เพื่อเป็น มาตรฐานในการจัดการทางการเงิน สนับสนุนการวางแผนงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร การ ประเมินผลผลิต และการวิเคราะห์ความคุ้มค่า ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การคำนวณต้นทุนการผลิต” เหมาะสมระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 3 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์					
การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการทรัพย์สินของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด โดยรวมถึงการจัดทำ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ การวางแผนความต้องการ การจัดหาและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตลอดจนการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการใช้ ทรัพย์สินอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การบริหารพัสดุและสินทรัพย์” เหมาะสมระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 4 การบริหารทางการเงิน

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารทางการเงิน					
การบริหารทางการเงิน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน การเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง โดยอาศัยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การบริหารการเงิน” เหมาะสมระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบภายใน

องค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบภายใน					
การตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยดำเนินการผ่านคณะกรรมการหรือบุคลากรภายในที่ได้รับมอบหมาย					
รายการ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบ “การตรวจสอบภายใน” เหมาะสม ระดับใด					

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ 6 การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 6 การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน						
การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารสถานะและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
รายการ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
องค์ประกอบ “การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน” เหมาะสมระดับใด						

หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

หากท่านเห็นว่าควรมีองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
และประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน**

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวปาริชาติ ด้วงภักดี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-6502129
e-mail: charuwanduangpukdee@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.บุญมี กอนบุญ	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วัลลิกา ฉลากบาง	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ซึ่งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้กำหนดระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปาณรพีร์ ดวงภักดี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. ชื่อ สกุล.....

2. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตัวแปรที่ศึกษา: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมาย สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินการบริหารจัดการเชิงรุกและปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และนโยบายของภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม รวมถึงดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล พร้อมทั้งทบทวนทิศทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
1.1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน			
1.2	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมถึงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อวางแผนทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน			
1.3	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการคิดวางแผน กำหนดแนวทาง และดำเนินกิจกรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน			
1.4	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเสริมพลังให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ			

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1.5	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล แผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
1.6	ผู้บริหารมีการทบทวนแผนพัฒนา พร้อมปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์			
2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงวัตถุประสงค์สู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรและปรับโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้กลยุทธ์บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ				
2.1	ผู้บริหารมีการจัดทำและพัฒนาแผนพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน			
2.2	ผู้บริหารมีการแปลงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษา			
2.3	ผู้บริหารดำเนินการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อรองรับการดำเนินการกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ			
2.4	ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเพื่อการดำเนินการกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม			
2.5	ผู้บริหารสื่อสารแนวทางกลยุทธ์และแผนงานให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและความคิดเห็นของทุกฝ่าย			
2.6	ผู้บริหารมีบทบาทในการผลักดันและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ จนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน			
2.7	ผู้บริหารดำเนินการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริง มุ่งเน้นการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				
3.1	ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์			
3.2	ผู้บริหารมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ			
3.3	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นทีม			
3.4	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนา			
3.5	ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการประเมินผลมาทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน			
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมทั้งทางกาย วาจา และใจ ควบคู่กับการคิดและดำเนินการเชิงกลยุทธ์อย่างมีเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผน และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและสังคมโดยรวม				
4.1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ			
4.2	ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานอย่างโปร่งใส และยึดมั่นในระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
4.3	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ และทุ่มเท พร้อม เสียสละเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ			
4.4	ผู้บริหารมีการใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจ วางแผนเชิง กลยุทธ์ และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์			
4.5	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร และการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน			
5. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนด ทบพวน และขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน สามารถจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งสร้าง รับรู้ ถ่ายทอด และธำรงรักษาค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้ การ เสริมแรง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกระตุ้นพลังร่วมและสร้างการยอมรับในวัฒนธรรม โรงเรียนอย่างยั่งยืน				
5.1	ผู้บริหารมีการกำหนดค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติ ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน			
5.2	ผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุง ค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนว ปฏิบัติของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง			
5.3	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการรับรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมของ โรงเรียนให้ ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง			
5.4	ผู้บริหารใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม และการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง ค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้ครูและบุคลากร			
5.5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวก เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา			
5.6	ผู้บริหารมีการวางแผน จัดการ พัฒนา ดูแลครูและบุคลากรอย่างเป็น ระบบ เพื่อสนับสนุนการธำรงรักษาและขับเคลื่อนวัฒนธรรมของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา: ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียน มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น การควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้จ่าย เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
1. การวางแผนงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการกำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ โดยอาศัยการคาดการณ์รายรับรายจ่าย การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ทางการเงินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนและส่งเสริมให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ				
1.1	โรงเรียนมีข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ที่ผ่านการวิเคราะห์และคาดการณ์งบประมาณล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผลรองรับ			
1.2	โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจน			
1.3	โรงเรียนมีแผนการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด			
1.4	โรงเรียนมีแผนงบประมาณภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความยั่งยืน			
1.5	โรงเรียนมีแผนงบประมาณที่ผ่านการทบทวนและปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสนับสนุนประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
2. การคำนวณต้นทุนการผลิต หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และ คำนวณค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้ง ต้นทุนทางตรงและทางอ้อม เพื่อทราบต้นทุนที่แท้จริงของผลผลิตหรือหน่วยผลิต เช่น ต้นทุนต่อ ผู้เรียนหรือโครงการ โดยใช้ระบบบัญชีและฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครอบคลุมทรัพยากรทั้งหมด เพื่อเป็น มาตรฐานในการจัดการทางการเงิน สนับสนุนการวางแผนงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร การ ประเมินผลผลิต และการวิเคราะห์ความคุ้มค่า ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน				
2.1	โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บข้อมูลต้นทุนอย่างถูกต้องและครบถ้วน			
2.2	โรงเรียนมีระบบบัญชีและเครื่องมือทางการเงินเพื่อวิเคราะห์ต้นทุน			
2.3	โรงเรียนมีแผนงบประมาณโดยอิงจากต้นทุนที่แท้จริง			
2.4	โรงเรียนมีระบบประเมินผลผลิตและวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร			
2.5	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้			
2.6	โรงเรียนมีแนวทางการบริหารตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียน			
3. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการทรัพย์สินของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด โดยรวมถึงการจัดทำ ฐานข้อมูลสินทรัพย์ การวางแผนความต้องการ การจัดหาและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตลอดจนการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการใช้ ทรัพย์สินอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน				
3.1	โรงเรียนมีฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียนอย่างครบถ้วน			
3.2	โรงเรียนมีแผนการสำรวจความต้องการ ในการใช้พัสดุและสินทรัพย์			
3.3	โรงเรียนมีวิธีจัดหาและจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง			
3.4	โรงเรียนมีระบบควบคุม ดูแล และบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของ โรงเรียน			

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
3.5	โรงเรียนมีวิธีดำเนินการจำหน่ายพัสดุและสินทรัพย์ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง			
3.6	โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเข้าใจและความตระหนักแก่บุคลากรในการใช้ทรัพย์สิน			
3.7	โรงเรียนมีแผนส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ			
4. การบริหารทางการเงิน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน การเบิกจ่าย การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง โดยอาศัยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างยั่งยืน				
4.1	โรงเรียนมีแผน จัดทำ และจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ			
4.2	โรงเรียนมีระบบควบคุมและตรวจสอบการใช้เงินให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย			
4.3	โรงเรียนมีระเบียบการเบิกจ่าย รับ เก็บรักษา และนำส่งเงินคลังตามระยะเวลาที่กำหนด			
4.4	โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารระบบบัญชี			
4.5	โรงเรียนมีแผนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการเงิน			
4.6	โรงเรียนมีแผนประเมินผลการดำเนินงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ			
5. การตรวจสอบภายใน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยดำเนินการผ่านคณะกรรมการหรือบุคลากรภายในที่ได้รับมอบหมาย				
5.1	โรงเรียนมีเครื่องมือการวิเคราะห์และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน			
5.2	โรงเรียนมีแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง			

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
5.3	โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารจัดการงบประมาณ			
5.4	โรงเรียนมีคณะกรรมการหรือมอบหมายบุคลากรในการตรวจสอบภายใน			
5.5	โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน			
5.6	โรงเรียนมีแผนกำกับให้การตรวจสอบเป็นไปอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน			
6. การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการของโรงเรียน เพื่อใช้ในการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารสถานะและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
6.1	โรงเรียนมีแผนการติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน			
6.2	โรงเรียนมีแผนกำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกิจกรรมเป็นไปตามแผนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด			
6.3	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ			
6.4	โรงเรียนมีระบบรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ที่ครบถ้วน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้			
6.5	โรงเรียนมีเครื่องมือสื่อสารข้อมูลที่สำคัญ เกี่ยวกับสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ			
6.6	โรงเรียนนำข้อมูลจากรายงานมาใช้ในการประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เติบโตอย่างยั่งยืน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ

โรงเรียน

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ได้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัย
ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่าน
และขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ปาณรพีร์ ดวงภักดี

(นางสาวปาณรพีร์ ดวงภักดี)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

☐ปริญญาตรี☐ปริญญาโท☐ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

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

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมถึงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อวางแผนแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความยั่งยืน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการคิดวางแผน กำหนดแนวทาง และดำเนินกิจกรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเสริมพลังให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารมีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษา พร้อมปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์					
การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ						
7	ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ จัดทำ และพัฒนา แผนพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
8	ผู้บริหารมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับ แผนพัฒนาการศึกษา					
9	ผู้บริหารดำเนินการจัดสรรทรัพยากรของ โรงเรียนเพื่อรองรับการดำเนินกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างการบริหารของ โรงเรียนเพื่อการดำเนินกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารสื่อสารแนวทางกลยุทธ์และแผนงานให้ ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและ ความคิดเห็นของทุกฝ่าย					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารมีบทบาทในการผลักดันและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ จนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน					
13	ผู้บริหารดำเนินการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
การควบคุมและประเมินกลยุทธ์						
14	ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์					
15	ผู้บริหารมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเป็นทีม					
17	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปข้อเสนอแนะในการพัฒนา					
18	ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากการประเมินผลมาทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
การมีคุณธรรมจริยธรรม						
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องดีงาม ทั้งทางกาย วาจา ใจ					
20	ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินงานอย่างโปร่งใส และยึดมั่นในระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง					
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ และทุ่มเท พร้อมเสียสละเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ					
22	ผู้บริหารมีการใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจวางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์					
23	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารและการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน					
การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
24	ผู้บริหารมีการกำหนดค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
25	ผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุง ค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการรับรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม และการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้ครูและบุคลากร					
28	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวก เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
29	ผู้บริหารมีการวางแผน จัดการ พัฒนา ดูแลครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำรงรักษาและขับเคลื่อนวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณ				
		5	4	3	2	1
การวางแผนงบประมาณ						
1	โรงเรียนมีข้อมูลรายรับ-รายจ่าย ที่ผ่านการวิเคราะห์และคาดการณ์งบประมาณล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผลรองรับ					
2	โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
3	โรงเรียนมีแผนการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุด					
4	โรงเรียนมีแผนงบประมาณภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความยั่งยืน					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณ				
		5	4	3	2	1
5	โรงเรียนมีแผนงบประมาณที่ผ่านการทบทวนและ ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสนับสนุนประสิทธิภาพในการบริหาร โรงเรียน					
การคำนวณต้นทุนการผลิต						
6	โรงเรียนมีระบบการจัดเก็บข้อมูลต้นทุนอย่าง ถูกต้องและครบถ้วน					
7	โรงเรียนมีระบบบัญชีและเครื่องมือทางการเงิน เพื่อวิเคราะห์ต้นทุน					
8	โรงเรียนมีแผนงบประมาณโดยอิงจากต้นทุนที่ แท้จริง					
9	โรงเรียนมีระบบประเมินผลผลิตและวิเคราะห์ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร					
10	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานงบประมาณที่มี ความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
11	โรงเรียนมีแนวทางการบริหารตามเป้าหมายและ กลยุทธ์ของโรงเรียน					
การบริหารพัสดุและสินทรัพย์						
12	โรงเรียนมีฐานข้อมูลสินทรัพย์ของโรงเรียนอย่าง ครบถ้วน					
13	โรงเรียนมีแผนการสำรวจความต้องการ ในการใช้ พัสดุและสินทรัพย์					
14	โรงเรียนมีวิธีจัดหาและจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณ				
		5	4	3	2	1
15	โรงเรียนมีระบบควบคุม ดูแล และบำรุงรักษา พัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียน					
16	โรงเรียนมีวิธีดำเนินการจำหน่ายพัสดุและ สินทรัพย์ตามขั้นตอนที่ถูกต้อง					
17	โรงเรียนมีกระบวนการสร้างความเข้าใจและ ความตระหนักแก่บุคลากรในการใช้ทรัพย์สิน					
18	โรงเรียนมีแผนส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินให้ เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ					
การบริหารทางการเงิน						
19	โรงเรียนมีแผน จัดทำ และจัดสรรทรัพยากร ทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ					
20	โรงเรียนมีระบบควบคุมและตรวจสอบการใช้เงิน ให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย					
21	โรงเรียนมีระเบียบการเบิกจ่าย รับ เก็บรักษา และนำส่งเงินคลังตามระยะเวลาที่กำหนด					
22	โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ระบบบัญชี					
23	โรงเรียนมีแผนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจด้านการเงิน					
24	โรงเรียนมีแผนประเมินผลการดำเนินงานทาง การเงินอย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณ				
		5	4	3	2	1
การตรวจสอบภายใน						
25	โรงเรียนมีเครื่องมือการวิเคราะห์และตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียน					
26	โรงเรียนมีแผนประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง					
27	โรงเรียนมีแผนส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร จัดการงบประมาณ					
28	โรงเรียนมีคณะกรรมการหรือมอบหมายบุคลากร ในการตรวจสอบภายใน					
29	โรงเรียนมีระบบการให้คำปรึกษาในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงาน					
30	โรงเรียนมีแผนกำกับให้การตรวจสอบเป็นไปอย่าง เป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน					
การรายงานผลทางการเงินและผลการดำเนินงาน						
31	โรงเรียนมีแผนการติดตามและประเมินผลการใช้ งบประมาณอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน					
32	โรงเรียนมีแผนกำกับ ติดตามการใช้จ่ายเงิน และผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าทุก กิจกรรมเป็นไปตามแผนและเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด					
33	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและผลการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงาน งบประมาณโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการ บริหารงานงบประมาณ				
		5	4	3	2	1
34	โรงเรียนมีระบบรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ที่ครบถ้วน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้					
35	โรงเรียนมีเครื่องมือสื่อสารข้อมูลที่สำคัญ เกี่ยวกับสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ					
36	โรงเรียนนำข้อมูลจากรายงานมาใช้ในการประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เติบโตอย่างยั่งยืน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวปณรพีร์ ดวงภักดี นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อเรื่องงานวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ข้อมูลผู้วิจัย

นางสาวปาริชาติ ดวงรักดี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 098-6502129
e-mail: charuwanduangpukdee@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.บุญมี กอบบุญ	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสม
ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษา
วิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวปาณรพีร์ ดวงภักดี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. ชื่อ สกุล.....

2. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนด ทบทวน และขับเคลื่อนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน สามารถจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้าง รับรู้ ถายทอด และธำรงรักษาค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้ การเสริมแรง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกระตุ้นพลังร่วมและสร้างการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารมีการกำหนดค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ผู้บริหารมีการทบทวนและปรับปรุง ค่านิยมหลัก บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการรับรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารใช้กลไกการสื่อสาร การฝึกอบรม และการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ของโรงเรียนให้ครูและบุคลากร

1.5 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวก เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 ผู้บริหารมีการวางแผน จัดการ พัฒนา ดูแลครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำรงรักษาและขับเคลื่อนวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ กำหนดกลยุทธ์และแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยผ่านการวางแผนอย่างมีระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากร การปรับโครงสร้างโรงเรียน และการสื่อสารอย่างเป็นระบบให้บุคลากรเข้าใจและสามารถดำเนินการได้จริงโดยอาศัยความเห็นชอบจากทุกฝ่าย มีการควบคุมและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงบทบาทของผู้นำในการผลักดันให้ กลยุทธ์เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียนได้ โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ จัดทำ และพัฒนาแผนพัฒนาการศึกษา อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารมีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษา

2.3 ผู้บริหารดำเนินการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียนเพื่อรองรับการดำเนิน กลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.4 ผู้บริหารมีการปรับโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเพื่อการดำเนิน กลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ผู้บริหารสื่อสารแนวทางกลยุทธ์และแผนงานให้ครูและบุคลากรทุกฝ่าย เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและความคิดเห็นของ ทุกฝ่าย

2.6 ผู้บริหารมีบทบาทในการผลักดันและจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม แผนกลยุทธ์ จนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.7 ผู้บริหารดำเนินการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน

โดยผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด ไปหา แนวทางพัฒนาตามหลัก OKRs (Objectives and Key Results)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงใน ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บประมาณโรงเรียนมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน มีความเหมาะสม/ มีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความ เหมาะสม					ความเป็นไป ได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ในการกำหนด “ค่านิยมหลักและบรรทัดฐานขององค์กร” ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	✓					✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ในการกำหนด “ค่านิยมหลักและบรรทัดฐานขององค์กร” ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ในการกำหนด “ค่านิยมหลักและบรรทัดฐานขององค์กร” ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์
นางสาวปาริณี ดวงภักดี
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 29 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	การ แปลผล
		1	2	3	4	5				
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.84	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.47	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.91	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.93	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.84	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	การ แปล ผล
		1	2	3	4	5				
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจ
จำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.47 – 0.93 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ
0.98

ตาราง 30 แบบสรุปผลการหาค่า IOC อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	การ แปล ผล
		1	2	3	4	5				
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.30	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.88	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.88	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.38	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.94	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้

ตาราง 30 (ต่อ)

ตอนที่ ข้อที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	การ แปล ผล
		1	2	3	4	5				
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.91	ใช้ได้

แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.94 และค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) เท่ากับ 0.98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวปาณรพีร์ ดวงภักดี
วัน เดือน ปีเกิด	7 มกราคม พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	414/19 ซ.ทวีคุณ ถ.รัฐบำรุง ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโคกเลาวิทยาคาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงสง่า อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2561	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านดงสง่า อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2565	ครู คศ.2 โรงเรียนโคกเลาวิทยาคาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1