

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ



สารนิพนธ์
ของ
สมสินธ์ รักบุญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2558

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิงหาคม 2558

สมสินธุ์ รักบุญ. (2558). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ.

สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และตำแหน่ง และเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ และการสร้างกลยุทธ์ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่มีความแตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการศึกษาปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การสร้างกลยุทธ์บางสถานศึกษาไม่มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างจริงจัง ครูมีภาระงานมาก สถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดในแผน การทำงานมีความล่าช้าไม่ต่อเนื่อง บุคลากรบางส่วนขาดความรู้และความชำนาญ ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ไม่หลากหลายและมีไม่เพียงพอ

ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่มีความแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารได้ วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน แต่ละชั้นตอนครอบคลุมตามสภาพโรงเรียน โดยยึดปรัชญา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ แล้วนำไปการสร้างกลยุทธ์สอดคล้องกับสภาพจริง ได้พิจารณาเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมภายนอกที่ต้องดำเนินการเพิ่มขึ้นระหว่างการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา นำมาบูรณาการและปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงาน และควรจัดทำแผนงาน โครงการในการติดตามการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ได้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ จัดทำเครื่องมือการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ที่หลากหลาย มีการประเมินผลควบคุมกลยุทธ์งานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

STRATEGIES MANAGEMENT OF MUNICIPALITY SCHOOL IN SAMUTPRAKARN



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

August 2015

Somsin Rakboon. (2015). *Strategies Management of Municipality School in Samutprakarn*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Somchai Thepsaeng.

The purposes of this research were to study level Strategies Management of Municipality School in Samutprakarn; to compare Strategies Management of Municipality School in Samutprakarn classified by teaching experience and position; and to study the problems of Strategies Management of Municipality School in Samutprakarn. The samples consisted of 226 teachers of Municipality School in Samutprakarn. The instruments used for data collection were 5 point-rating scale questionnaires and interview. The data analysis was done by mean and standard deviation. The test of hypothesis was done by using One-Way ANOVA.

The research results were revealed that the level of Strategies Management of Municipality School in Samutprakarn as a whole and each individual aspect were at the highest level by ranking from the highest to the lowest mean as follows; strategy implementation, assessment and control strategies, and creating strategies respectively. The comparative analysis results of strategies management of school classified by teaching experience found that teachers with different teaching experience had different opinions on strategies management as a whole was statistically significant difference at .05 level. When comparing each individual aspect found that the aspect of assessment and control strategies, and creating strategies were statistically significant difference at .05 level whereas the aspect of strategy implementation revealed no difference. The comparative analysis results of strategies management of school classified by position found that teachers with different position had different opinions on strategies management as a whole and each individual aspect were statistically significant difference at .05 level. The results on problem of Strategies Management of Municipality School in Samutprakarn found that some schools didn't build a strategy to analyze strengths, weaknesses, opportunities and threats seriously. Teachers' workload. The schools couldn't operate as specified in the plan. Delay and discontinuous work. Some staff lacks the knowledge and expertise included didn't have diverse and enough instruments used in the evaluation and control strategies.

สารนิพนธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

ของ

สมดิษฐ์ รักรบุญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้ คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงความเอาใจใส่และกำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่าน อาจารย์เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำสารนิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญ และสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ นอกจากนี้ขอขอบคุณ โรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา บิดา ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์กับผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ อันใดที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณของบิดา มารดา อีกทั้งคุณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และมีพระคุณทุกท่าน

สมสินธ์ รัชนีบุญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	12
สภาพทั่วไปของการบริหารท้องถิ่น.....	12
โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ.....	15
การบริหารด้านการศึกษาของเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ.....	17
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ.....	21
แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	35
ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	35
ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	40
องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	47
หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	51
ประโยชน์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	53
ตารางวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการ.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ.....	58
การสร้างกลยุทธ์.....	58
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.....	68
การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์.....	70
ตัวแปรอิสระ.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
งานวิจัยในประเทศ.....	76
งานวิจัยต่างประเทศ.....	89
3 วิธีดำเนินการวิจัยดำเนินการวิจัย.....	94
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
ประชากร.....	64
กลุ่มตัวอย่าง.....	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การจัดกระทำข้อมูล.....	97
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	98
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

4 ผลการวิจัย.....	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
5 สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ.....	115
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	115
วิธีการดำเนินวิจัย.....	115
สรุปผล.....	116
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ข หนังสือราชการถึงหน่วยงาน.....	142
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	153
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	155

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ 49 แห่ง.....	12
2 โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ.....	15
3 ตารางการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการ.....	57
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
5 ประสพการณ์ในการสอน.....	100
6 ตำแหน่งครู.....	101
7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน.....	102
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	103
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ โดยรวมและ รายข้อ.....	104
10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	105
11 การเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัด สมุทรปราการจำแนกตามประสพการณ์ โดยรวมและรายด้าน.....	106
12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านประสพการณ์ในการสอน.....	107
13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านประสพการณ์ในการสอน.....	108
14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัด สมุทรปราการจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	109
15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านตำแหน่งกับด้านการสร้างกลยุทธ์	110
16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านตำแหน่งกับด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	111
17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านตำแหน่งกับด้านการประเมินผล และการควบคุมกลยุทธ์.....	112

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 10



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต จำเป็นต้องการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555 – 2559): 6)

ในมาตรา 29(พระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553: 1) ให้สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหา วิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553: 1)

การกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ในส่วนของการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา อันส่งผลให้เกิดการบริหารทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึงกัน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องนำระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินการจัดการศึกษา ตามภารกิจหลักในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อมและความต้องการภายในท้องถิ่น และให้สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษาชาติ

จากภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ นั้นจำเป็นต้องมีกลไกกระตุ้นให้ส่วนราชการตระหนักถึงการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้ลุล่วงซึ่ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปีซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการสี่ปี ในลักษณะของแผนก้าวหน้าที่จะต้องทบทวนและจัดทำทุกปี เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554: บทนำ)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางการบริหารที่มีการวิวัฒนาการมาจากระบบธุรกิจ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรไม่ว่าใหญ่หรือเล็ก รัฐหรือเอกชน และจำเป็นต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรด้วย การบริหารที่ดีและต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต จะต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะโลกแห่งการบริหารมีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ถ้าผู้บริหารขาดความชำนาญในการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการกำหนดกำหนดกลยุทธ์ และกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ทุกรูปแบบ ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา จะต้องศึกษาในเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยเช่นกัน การนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน

ตามที่ต้องการได้ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะให้คำตอบสำหรับผู้บริหาร ว่า เราจะทำอะไร จะทำเพื่อใคร ต้องการบรรลุเป้าหมายอย่างไร (สมยศ นาวิการ, 2544: 126)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องการอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ตามกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้ผู้บริหารได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้และใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรมีทิศทางในการดำเนินการต่อไป ทุกส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตได้อย่างชัดเจน องค์กรเข้าใจทิศทางและการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เกิดการเตรียมความพร้อม เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ซึ่งมักเกี่ยวกับข้อกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ความต้องการของลูกค้า และเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจช่วยให้ผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ทั้งองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้ ตัดสินใจสอดคล้องกันเป็นหนึ่งเดียว

การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้องค์กรกำหนดทิศทาง ภารกิจ กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม พัฒนาปรับปรุงทุกภาคส่วนขององค์กรให้นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนติดตาม กำกับ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด เพื่อเรียนรู้ผลความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น การจัดสรรทรัพยากรในองค์กรสอดคล้องและสมเหตุสมผล การปรับตัว การขยายตัวขององค์กรมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นโอกาส ภัยคุกคาม จุดแข็ง จุดอ่อน และทิศทางการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดใช้ทรัพยากรร่วมกัน (อนิวัช แก้วจางง. 2551: 11-13) ซึ่งกระบวนการกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1). การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2). การจัดทำกลยุทธ์ 3). การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4). การประเมินผลและควบคุม (Wheenlen; & Hunger. 2000: 9)

จากการศึกษาปัญหาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีบริบทต่างจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การนำผลการประเมินงาน/โครงการ มาใช้วางแผนปรับปรุง พัฒนางาน ยังมีน้อย 2). ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติ หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด หรือใช้ได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 3). ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน การจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลายๆเกณฑ์ เพราะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองและชุมชนได้มากนัก 4). ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา แม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ก็ไม่มีบทบาทมากนัก หรือมีแต่น้อยมาก (รายงานการประเมินตนเองสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา. 2555: 25)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีสภาพปัญหาในการนำเสนอแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์มีปฏิบัติไว้ในบางมิติ จึงจำเป็นต้องศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์มาแนวทางการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารเชิงกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปี พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ด้าน การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและ
การควบคุมกลยุทธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัด
สมุทรปราการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และตำแหน่งครู
3. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ด้าน การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและ
การควบคุมกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถได้ทราบถึงประสบการณ์ในการสอน และตำแหน่งครูมีผลต่อ
การการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ทำให้สามารถส่งเสริมครู
ให้มีประสบการณ์การทำงานและพัฒนาตำแหน่งให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อทราบปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ประชากรคือ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
จำนวน 25 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้นทั้งสิ้น 504 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
จำนวน 12 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้นทั้งสิ้น 226 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดจากตารางของ
เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) โดยมีครูเป็นหน่วยการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

จากการประมวลแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ในการสอน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

2. ตำแหน่ง ครู แบ่งเป็นดังนี้

- ครูผู้ช่วย
- ครู อันดับ คศ.1
- ครู อันดับ คศ.2
- ครู อันดับ คศ.3
- ครู อันดับ คศ.4

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องการอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การสร้างกลกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ตามกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1 การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อใช้ในการบริหารองค์กร ที่กำหนดแนวทางจุดเน้นที่เหมาะสมกับโอกาสปัญหา อุปสรรค ทั้งต้องสอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดจุดหมาย กำหนดทิศทางองค์กร และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ การกำหนดแผนงานหลัก นโยบาย และกำหนดแนวทางหรือทางเลือกกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.2 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนเชิงกลยุทธ์และวิธีการที่วางไว้ในระดับต่าง ๆ โดย การนำจุดหมายและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ แผนงาน นโยบาย และกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

1.3 การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหา กำหนดทิศทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยมุ่งเน้นไปที่ การตรวจสอบ การประเมิน การปรับปรุง เพื่อดูว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุง และมั่นใจว่าการปฏิบัติเป็นไปอย่างสมบูรณ์

2. โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง โรงเรียนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสมุทรปราการ 25 โรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 600 – 1,500 คนขึ้นไป

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 -600 คนขึ้นไป

2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คนลงมา

3. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

4. ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู อันดับ คศ.1 ครู อันดับ คศ.2 ครู อันดับ คศ. 3 ครู อันดับ คศ. 4

5. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ประสบการณ์การสอน 1 – 10 ปี และประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของนักวิจัยแล้วจึงได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

การบริหารเชิงกลยุทธ์ผู้วิจัยได้แนวคิด ของ เดวิด (David. 1975: 3) ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ฮังเกอร์และวีเลน (Hunger; & Wheelen. 2006: 3) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ทางด้านการจัดการซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม สำหรับเซอร์โต และปีเตอร์ (Certo; & Peter.1991: 5) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการทำซ้ำอย่างต่อเนื่องที่จะให้บรรลุผล เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ส่วนสาโรจน์ โอปัทภักชีวิน (2552 : 13) สนับสนุนเพิ่มเติมว่าเป็นกระบวนการในการจัดทำกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะสุพานี สฤญวานิช (2553: 8) ให้ความสำคัญว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นการมองระยะยาว โดยจะเป็นการกระบวนการที่ต่อเนื่องของการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุม และการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นไปเพื่อปรับองค์การให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งของการนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างที่ต้องการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์จากทฤษฎี แนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น โดยกำหนดกรอบแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีความครอบคลุมชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทที่ต้องการศึกษา ทั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1).การสร้างกลยุทธ์ 2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ3). การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

ตัวแปรอิสระ

กรอบแนวคิดของตัวแปรอิสระนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากทฤษฎี แนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ด้านประสบการณ์ในการสอน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550: 77) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับยุวดี ยางสวย (2550: 88 – 89) ได้ศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างก็มีสมรรถนะในการบริหารจัดการห้องเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตำแหน่งครู

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของณัฐมานันท์ เรือนดาหลวง (2551: 94) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับนิตยา มังสุรีย์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาต่อการจัดการศึกษาในเขตอำเภอกระทุ่ม จังหวัดภูเก็ต พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้ตำแหน่งเป็นตัวแปรพบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสุมารินทร์ ยามสุข (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวความคิด แล้วสรุปออกมาเป็นกรอบแนวความคิด ได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา
ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

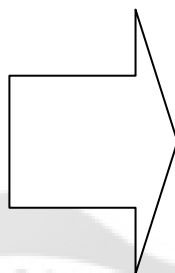
แบ่งเป็นดังนี้

1. ประสบการณ์ในการสอน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

2. ตำแหน่ง

- ครูผู้ช่วย
- ครู อันดับ คศ. 1
- ครู อันดับ คศ. 2
- ครู อันดับ คศ. 3



การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การสร้างกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและ
การควบคุมกลยุทธ์

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน
2. ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

- 1.1 สภาพทั่วไปของการบริหารส่วนท้องถิ่น
- 1.2 โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
- 1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการศึกษาของเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
- 1.4 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์

- 2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.3 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.4 หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.5 ประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์
- 2.6 ตารางสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล

จังหวัดสมุทรปราการ

- 2.1 การสร้างกลยุทธ์
- 2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 2.3 การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์

4. วรรณกรรมตัวแปรอิสระ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

1.1. สภาพทั่วไปการบริหารส่วนท้องถิ่น

พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 49 แห่ง ประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยมี 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 13 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 30 แห่ง จำแนกได้ดังนี้

ตาราง 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ 49 แห่ง

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล
	อำเภอเมืองสมุทรปราการ เทศบาล 7 แห่ง
1	เทศบาลนครสมุทรปราการ
2	เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ
3	เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ
4	เทศบาลตำบลบางปู
5	เทศบาลตำบลแพรกษา
6	เทศบาลตำบลด่านสำโรง
7	และเทศบาลตำบลบางเมือง
	องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษา
2	องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบางโปรง
4	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์
5	องค์การบริหารส่วนตำบลแพรกษาใหม่

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล
	อำเภอบางป่อ เทศบาล 4 แห่ง
1	เทศบาลตำบลบางป่อ
2	เทศบาลตำบลคลองสวน
3	เทศบาลตำบลคลองด่าน
4	และเทศบาลตำบลบางพลีน้อย
	องค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ
2	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ
3	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
4	องค์การบริหารส่วนตำบลบางป่อ
5	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนิมมยาตรา
6	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสวน
7	องค์การบริหารส่วนตำบลเป็ริง
	อำเภอบางพลี เทศบาล 1 แห่ง
1	เทศบาลตำบลบางพลี
	องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่
2	องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบางไฉลง
4	องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา
5	องค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ
6	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล
	อำเภอพระประแดง เทศบาล 3 แห่ง
1	เทศบาลเมืองพระประแดง
2	เทศบาลเมืองลัดหลวง
3	เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย
4	องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง
2	องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ
4	องค์การบริหารส่วนตำบลบางน้ำผึ้ง
5	องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะเจ้า
6	องค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว
	อำเภอพระสมุทรเจดีย์ เทศบาล 2 แห่ง
1	เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์
2	เทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า
	องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคลองสวน
2	องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
3	องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมฟ้าผ่า
4	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกลือ

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล
	อำเภอบางเสาธง เทศบาล 1 แห่ง
1	เทศบาลตำบลบางเสาธง
2	องค์การบริหารส่วนตำบล 3 แห่ง
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง
4	องค์การบริหารส่วนตำบลศิระจรเข้ใหญ่
1	องค์การบริหารส่วนตำบลศิระจรเข้ใหญ่

1.2. โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 2 โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล/โรงเรียน
	เทศบาลนครสมุทรปราการ 5 โรงเรียน
1	โรงเรียนเทศบาล 1 เข็มเกษสุวรรณ
2	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดใน
3	โรงเรียนเทศบาล 3 คลองตาเค็ด
4	โรงเรียนเทศบาล 4 สิทธิไชยอุปถัมภ์
5	โรงเรียนเทศบาล 5 วัดกลางวรวิหาร

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล/โรงเรียน
	เทศบาลเมืองปากน้ำ 2 โรงเรียน
1	โรงเรียนเทศบาล 1 (ในระบบสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง)
2	โรงเรียนเทศบาลปากน้ำศิริวิทยานุสรณ์
	เทศบาลด่านสำโรง 1 โรงเรียน
1	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลด่านสำโรง
	เทศบาลบางปู 2 โรงเรียน
1	ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1 (บางปูใหม่)
2	โรงเรียนเทศบาล 2 (บางปู)
	เทศบาลบางเมื่อ 1 โรงเรียน
1	โรงเรียนอนุบาลเมือง
	เทศบาลแพรक्षा จำนวน 1 โรงเรียน
1	โรงเรียนแพรक्षाวิเทศศึกษา
	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ จำนวน 1 โรงเรียน
1	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์
	เทศบาลตำบลบางพลี 1 โรงเรียน
1	โรงเรียนอนุบาลตำบลบางพลี
	องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว 5 โรงเรียน
1	โรงเรียนอนุบาลสาธิตบางแก้ว 1 (วัดหนามแดง)
2	โรงเรียนอนุบาลสาธิตบางแก้ว 2(สมุทรสิริวัฒน์)
3	โรงเรียนอนุบาลบางแก้ว 3 (ไทยสมุทร)
4	โรงเรียนอนุบาลบางแก้ว 4(เปรมฤทัย)
5	โรงเรียนสาธิตบางแก้ว
	เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย 1 โรงเรียน
1	โรงเรียนเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย
	เทศบาลเมืองพระประแดง 3 โรงเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ/เทศบาล/โรงเรียน
1	โรงเรียนเทศบาลป้อมแดงไฟฟ้า
2	โรงเรียนเทศบาลวัดทองธรรม
3	โรงเรียนเทศบาลวัดแค(ธรรมวิธานราษฎร์บำรุง)
	เทศบาลเมืองลัดหลวง 2 โรงเรียน
	โรงเรียนเทศบาล 1 บางครุอุปการราษฎร์
	โรงเรียนเทศบาล 2 เทศบาลเมืองลัดหลวง

1.3. การบริหารด้านการศึกษาของเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องจากรัฐบาลและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาท้องถิ่น กองการศึกษาจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง ดังนี้

1. มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าโรงเรียนอย่างทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียน
4. ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน
5. โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษาเทศบาลเมืองพระประแดง
6. กองการศึกษาเทศบาลแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 3 ฝ่าย 1 หน่วยและ

โรงเรียน คือ ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยศึกษานิเทศก์และโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา และให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่าย

ทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา สั่งการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆที่สังกัดกองการศึกษา โดยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการกองการศึกษา ประกอบด้วย

1. ฝ่ายแผนงานและโครงการ

- 1.1 งานแผนงานและโครงการ
- 1.2 งานระบบสารสนเทศ
- 1.3 งานงบประมาณ
- 1.4 งานธุรการ

2. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- 2.1 งานการเจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็น 2 งานย่อย
 - 2.1.1 งานการเจ้าหน้าที่
 - 2.1.2 งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ
- 2.2 งานกิจการโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 งานย่อย
 - 2.2.1 งานการศึกษาปฐมวัย
 - 2.2.2 งานโรงเรียน
 - 2.2.3 งานกิจการนักเรียน

3. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 3.1 งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยแบ่งออกเป็นงาน 2 งานย่อย
 - 3.1.1 งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 3.1.2 งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- 3.2 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน แบ่งออกเป็น 2 งานย่อย
 - 3.2.1 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - 3.2.2 งานกีฬาและนันทนาการ
- 3.3 ฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 2 งาน
 - 3.3.1 งานกิจการศาสนา
 - 3.3.2 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

4. หน่วยศึกษานิเทศก์ แบ่งออกเป็น 2 งาน

- 4.1 งานนิเทศการศึกษา
- 4.2 งานประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

5. โรงเรียน แบ่งเป็น 4 ฝ่าย

- 5.1 ฝ่ายบริหารวิชาการ
- 5.2 ฝ่ายบริหารงานบุคคล
- 5.3 ฝ่ายบริหารงบประมาณ/แผน
- 5.4 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษา กองการศึกษาเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุข เพื่อสร้างความมั่นคงและมั่งคั่งของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจ

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย
2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ
4. การจัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน
5. การดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

เป้าหมาย

1. เด็กปฐมวัยในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองพระประแดงได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อม
2. เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองพระประแดงได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
3. พัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาภาคบังคับของโรงเรียนในสังกัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
4. การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองพระประแดง ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม

5. ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมพัฒนาเยาวชนและกิจกรรมพัฒนาสังคม เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

6. ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและพัฒนาอาชีพตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

7. บำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

พันธกิจ

พันธกิจด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

- ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาโดยเน้นให้เด็กปฐมวัย (อนุบาล) ของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลเมืองพระประแดงให้มีคุณภาพอย่างมีคุณค่าและมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับ การศึกษาภาคบังคับและในระดับขั้นพื้นฐาน

พันธกิจด้านการจัดการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐาน

- ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และสร้างโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

พันธกิจด้านการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอด ชีวิต

- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย โดยการให้ความรู้คู่คุณธรรม สร้างส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอด ชีวิต

พันธกิจด้านการส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนและกิจกรรมพัฒนาสังคม

- ส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชนและกิจกรรมพัฒนา สังคม เด็กและเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมที่สันติสุขยั่งยืน

พันธกิจด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมสนับสนุน บำรุงรักษาอนุรักษ์ฟื้นฟูให้มีความรู้เพื่อสืบทอด ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ความเป็นไทย และวิถีชีวิต ของท้องถิ่นเพื่อสร้างความสมานฉันท์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและยั่งยืน

1.4. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างความเป็นธรรมในสังคม

1.1 สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

1.2 จัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

1.3 เสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

1.4 สานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

2.1 ปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

2.2 พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3 ส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

2.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.5 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545 – 2559)

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความ

สนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบกิจการอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

3. การจัดการบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ

เป็นการจัดบริการและหรือส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

4. การจัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน

เป็นการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชนแก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยของท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งด้าน สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้องใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาสผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพให้มีความทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย

- จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

- เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนได้รับการศึกษา

- เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- บุคคลที่ได้รับการศึกษาไม่ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องได้รับโอกาส เข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- มีระบบบริหารหรือการประสาน ให้ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรณีพิเศษ ตามศักยภาพที่จะเรียนได้

- ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

มาตรการ

- จัดให้มีบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้ได้ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น

- จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนตามที่กฎหมายกำหนด

- เร่งรัดให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองได้ส่งบุตรหรือบุคคลในความดูแลได้เข้ารับการศึกษาภาคบังคับ และนอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว

- ส่งเสริม สนับสนุน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตร บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแล และสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามที่ต้องการและความเหมาะสม

- จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

- จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย

จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

เป้าหมาย

- เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

มาตรการ

- จัดการศึกษาปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้

- ดำเนินการและหรือส่งเสริม สนับสนุน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตร บุคคลที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา จริยธรรม และสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามที่ต้องการและเหมาะสม

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

เป้าหมาย

- มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ

- ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และให้จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนทุกปี

- สถานศึกษาเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรก ภายใน 19 สิงหาคม 2548 และอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับแต่การประเมินครั้งสุดท้าย

มาตรการ

- จัดทำเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมาย คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ

- ให้นิวยางานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับระบบการประกันคุณภาพภายนอก ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด

- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

จัดระบบบริหารและการจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

เป้าหมาย

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษา

- จัดการศึกษาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาเอกชน โดยรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาในรูปคณะกรรมการ

- สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา

มาตรการ

- มีการเตรียมความพร้อมในการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มาตรฐาน ตามศักยภาพ ความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น โดยได้รับการประสานและส่งเสริม สนับสนุน จากกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

- ปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ให้เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยไม่กระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน

- ให้มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการ ของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการ และเลขานุการ

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา

5. นโยบายด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหา บุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิ ประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

เป้าหมาย

- มีการวางแผนงานบุคคลทางการศึกษาตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด

- ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานเป็นไปตามกฎหมาย

- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการ

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษา

- ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคคลทางการศึกษา ตามความต้องการและตามเกณฑ์ ที่กำหนด

- จัดสรรทรัพยากรในการส่งเสริมพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและหรือมีการ จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และหรือผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ

- จัดทำเกณฑ์และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- จัดตั้งชมรมหรือองค์กรวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ

- ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

6. นโยบายด้านหลักสูตร

ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

เป้าหมาย

- การจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ จะต้องมีความหลากหลายและถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

- สถานศึกษาจัดทำสาระหลักสูตรแกนกลางของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงความเป็นไทย และความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อความเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

- สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของรัฐ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาในชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมของแต่ละท้องถิ่น

มาตรการ

ให้สถานศึกษากำหนดรายละเอียดสาระของหลักสูตรแกนกลาง และสาระของหลักสูตรท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่อง หลากหลาย ซึ่งจะต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

- สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนตามหลักสูตรที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็ผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนนอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์ทำงาน

- สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระของหลักสูตรแกนกลางที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดสาระการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

- ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

- ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

- ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

- ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

- สถานศึกษาจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงสาระความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และการปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย

- จัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ติดตามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้อย่างต่อเนื่อง และร่วมปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนด

- พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม และวิทยาการในบริบทของสังคมไทย

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้

จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

เป้าหมาย

- การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละรูปแบบและระดับการศึกษา

- ผู้เรียนได้รับการศึกษาตามความสนใจ ความถนัด โดยเรียนรู้จากการผสมผสานสาระความรู้เรียนรู้พร้อมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ทุกรูปแบบ ทุกสถานที่จากประสบการณ์จริง โดยสามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และประยุกต์ความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

- ผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรการ

- สถานศึกษาจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามระดับการศึกษา

- จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

- ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

- จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

- จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

- จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

- ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

- ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

- ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่าง ชุมชน

- ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่ง วิทยาการประเภทต่าง ๆ

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้าน งบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณให้การ ศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมาย

- จัดระบบและหรือวางแผนการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาจากเงินงบประมาณ ทรัพย์สินและทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนในประเทศจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กร สถาบัน รวมทั้งจากต่างประเทศ และภาษีเพื่อการศึกษาในอัตราส่วนที่เหมาะสมของงบประมาณ ทั้งหมดในปีงบประมาณนั้น ๆ
- ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

มาตรการ

- จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความจำเป็นในการจัดการศึกษา สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงความ เสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม
- สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและงบลงทุนให้สถานศึกษาตาม นโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหาร งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทาง การศึกษา
- สนับสนุนเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ตามความ เหมาะสมและความจำเป็น

- สนับสนุนเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาระดับ บัณฑิต และการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐให้เท่าเทียมกัน
 - จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตาม ความเหมาะสมและความจำเป็น
 - จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น
 - จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
 - ให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่า ยงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวทางจัดการศึกษาและคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ ตรวจสอบภายนอก
 - ให้ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด
 - สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้สถานศึกษาสามารถและมี ส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น
 - ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้ มาตรการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงิน สนับสนุน การผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา ตลอดจน การสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่ง วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

เป้าหมาย

- พัฒนาคู อารจารย์ คณาจารย์ และบุคคลทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะใน การผลิต พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด
- ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- มีคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อให้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมตามความจำเป็น

- มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มาตรการ

- พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

- พัฒนาขีดความสามารถผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอ ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

- จัดให้มีคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อให้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น

- จัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐ ค่าสัมปทานและผลกำไร ที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อการพัฒนาคนและสังคม

- จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสาน ดูแลให้บริการทางเทคโนโลยี เสนอนโยบายแผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการประยุกต์ใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน

ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลายเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- มีสถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกาย และนันทนาการอย่างเหมาะสม
- ให้ประชาชนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย การกีฬา นันทนาการและการแสวงหาความรู้
- สร้างทักษะพื้นฐานด้านกีฬาเพื่อนำไปสู่การแข่งขันกีฬา กีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬาชิงอาชีพ กีฬาเพื่อการอาชีพ ตามความพร้อมและความเหมาะสม
- มีการจัดตั้งและดำเนินการด้านแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ระเบียบวินัยความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรการ

- จัดตั้งและสนับสนุนให้มีศูนย์เยาวชน ลานกีฬา สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย สวนสุขภาพและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกีฬาเพื่อมวลชน กีฬาพื้นเมืองอย่างแพร่หลาย
- จัดกิจกรรมกีฬาสำหรับบุคคลกลุ่มพิเศษอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- ฝึกกีฬาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ฝึกสอนที่มีความชำนาญในด้านการกีฬาแต่ละประเภทตามศักยภาพและความพร้อมของท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและจัดตั้งชมรม สมาคม สโมสร องค์กรเกี่ยวกับการกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมหรือจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ
- รณรงค์และเผยแพร่ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้เด็กเยาวชนด้านการออกกำลังกาย การกีฬานันทนาการ กิจกรรมค่ายอย่างต่อเนื่องทั่วถึง
- ดำเนินการจัดตั้ง ตลอดจนให้การสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ สวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น
- จัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ระเบียบวินัย ความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ค่ายเยาวชน นิทรรศการ ฯลฯ

11. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

บำรุงรักษา ส่งเสริม และอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรมความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

เป้าหมาย

- เด็ก เยาวชน และประชาชนรู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีของภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย

- มีศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ แหล่งและข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น
- มีการบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และแหล่งประวัติศาสตร์
- อนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีให้ดำรงอยู่

มาตรการ

- เผยแพร่และถ่ายทอดให้เด็ก เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นมีความรักและหวงแหนในศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - จัดตั้งหรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นเพื่อรวบรวมศิลปวัตถุ และแหล่งข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - จัดสรรทรัพยากรและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดูแลรักษา บูรณะ ศาสนสถาน โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ศิลปกรรมท้องถิ่น
 - จัดกิจกรรมส่งเสริม อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น
 - อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ให้คงอยู่และพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับ

1.2 นโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษา

1. ส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยมีคุณภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับและในระดับขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และสร้างโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการให้ความรู้ด้านวิชาชีพ
4. ส่งเสริมระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม
5. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเต็มตามศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
8. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเยาวชน
9. ปฏิรูปจิตสำนึก ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ความเป็นไทย และวิถีชีวิตของท้องถิ่น

2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

คำว่ากลยุทธ์นั้นภาคเอกชนนิยมใช้ขณะที่ภาครัฐการนิยามใช้คำว่ายุทธศาสตร์ซึ่งปรมาจารย์ทางด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ให้คำนิยามไว้หลากหลายดังนี้

พัคตร์ผจง วัฒนสินธุ์ (2542: 18) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การจัดการที่เน้นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการภายใน ซึ่งต้องเตรียมแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหรือตอบโต้ภาวะการณ์แข่งขันได้อย่างรวดเร็วโดยมีการจัดทรัพยากรให้เหมาะสม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2544: 9 - 10) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผน การดำเนินการ และการควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นศาสตร์และศิลป์ในการกำหนด การปฏิบัติการและการประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2546: 18 – 19) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินทั้งโอกาส อุปสรรคภายในของสภาพแวดล้อมภายนอก และจุดแข็ง จุดอ่อนภายในของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและแผนการดำเนินงานโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอก นำมาประเมินผลวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการตัดสินใจให้กับองค์กร

เสนาะ ตียะวารี (2546: 1) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยทั่วไปหมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินการเพื่อทำให้ได้ผลตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเน้นที่กระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ และการประเมินผลกลยุทธ์ เป็นกระบวนการวางแผน และทำให้มั่นใจว่าแผนนั้นได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในระยะยาว ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน การกำหนดภารกิจและจุดประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ และการควบคุม ประเมินผลกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์ (2547: 20) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารกระบวนการในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และเป็นแนวทางการบริหารที่เป็นระบบ โดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงการสร้างมูลค่าเพิ่ม สู่เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ในกรอบของทิศทางเชิงกลยุทธ์ หรือเรียกว่า ภารกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ว่าด้วยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และส่วนที่ว่าด้วยการดำเนินการ

มานพ ไกวัลสกุล (2547: 15) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการจัดกรอบหรือเค้าโครงการทำงาน เป็นการดำเนินงานที่ต้องใช้กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเป็นฐานสำคัญ มีการกำหนดทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องเกิดขึ้นจากทุกฝ่ายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร

ชรินทร์ ชุนหพันธ์ (2547: 4) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่มีการจัดทำต่อเนื่องโดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ธีรยุทธ วัฒนาสุภโชค (2548: 2) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ ระบบการบริหารและการจัดการ รวมถึง การตัดสินใจในการดำเนินงานที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจขององค์กร และการควบคุมดูแลการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายในระยะยาวของธุรกิจ

พิมพ์พรรณ ดุษิยามิ (2550: 14) สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

สุนรัตน์ สกุลสิรินทรัพย์ (2550: 29) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานระยะยาวของบริษัท การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ และการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบและประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมและภายในบริษัท

อนิวัช แก้วจาง (2551: 1-2) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือวิธีการที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติโดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าสามารถนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552: 41) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนของการบริหารที่ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ชัตติยา ดั่งสำราญ (2552: 18 - 24) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ กระบวนการการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญครอบคลุม 3 ขั้นตอนคือ

1. การวางแผนหรือการสร้างกลยุทธ์
2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การประเมินหรือการควบคุมกลยุทธ์

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552: 13) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารงานซึ่งกระทำอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

ทวีวรรณ อินดา (2552: 27) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์กรที่ประกอบด้วย 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 3. การประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

สาโรจน์ โอปัททศิวิวิน (2552: 13) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ระยะยาว กลยุทธ์ธุรกิจอาจจะรวมถึงการขยายตัวทางภูมิศาสตร์ การกระจายธุรกิจ การซื้อกิจการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเจาะตลาด การตัดทอน การไม่ลงทุน การเลิกกิจการ และการร่วมลงทุน หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการในการจัดทำกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2553: 8) ได้ให้ความหมายของ การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นการมองระยะยาว โดยจะเป็นการกระบวนการที่ต่อเนื่องของการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นไปเพื่อปรับองค์การให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งของการนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างที่ต้องการ

อมรรัตน์ เกื้อนทอง (2553: 11) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

จันทร์จิรา เพ็งคล้าย (2553: 26) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สวพร อินทนา (2554: 10) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พรพรรณภา อิงพงษ์พันธ์ (2554: 20) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร

นอกจากนี้นักวิชาการในประเทศได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์แล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษา แนวความคิดของนักวิจัยต่างประเทศ โดยนักวิจัยต่างประเทศได้ให้ความหมายที่หลากหลายต่างกันออกไปดังนี้

กลูเอคค์ และ ลอเรน (Gluec; & Lawrence. 1984 : 5) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ประสบอยู่ในขณะนั้น โดยการพิจารณากลยุทธ์นั้น สามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการได้

เซอร์โต และ ปีเตอร์ (Certo; & Peter. 1991: 5) ให้ความหมายของ การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการทำซ้ำอย่างต่อเนื่องที่จะให้บรรลุผล เพื่อให้องค์กรมีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

เดสส์และมิลเลอร์ (Dess; & Miller. 1993: 5) ได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็น 2 ชนิด ที่ไม่เหมือนกัน คือ กลยุทธ์ที่ตั้งใจ กับกลยุทธ์ที่ไม่ได้ตั้งใจ กลยุทธ์ที่ตั้งใจ ได้แก่ กลยุทธ์ที่จัดการเสนอแนะ ออกแบบ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ เป้าหมาย นโยบาย และแผนปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่เป็นจริง เป็นกลยุทธ์ตรงข้ามกับกลยุทธ์ที่ตั้งใจ เพราะเป้าหมาย นโยบายและแผนปฏิบัติที่ก่อตัวกันขึ้นเป็นกลยุทธ์ที่ตั้งใจขององค์กรนั้น เมื่อถึงเวลานำไปปฏิบัติอาจจะแตกต่างจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงมากก็ได้

เดวิด (David. 2008: 5) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลกลยุทธ์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทอมป์สัน และ สตรีคแลนด์ (Thompson; & Stricland. 1999: 3 – 4) ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน เกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ที่สัมพันธ์กันซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การจัดทำกลยุทธ์ 4. การนำกลยุทธ์ที่เลือกไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่

เพิร์ซ และ โรบินสัน (Pearce and Robinson. 2000: 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผน ซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ของบริษัทบรรลุผลสำเร็จ

สเคอร์เมอร์ฮอน (Schermerhorn, 2002: 203) ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า เป็นแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการหลักสำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทาง การดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ ได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

ไรท์ และ คณะ (Wright; & Others. 2003: 17) ได้นิยามการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ เป็น กระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อม ภายนอกองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจ หน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่า กลยุทธ์ที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

รอบบินส์ และ โคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2004: 73) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ ต้องการอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การวางแผน การจัดการองค์กร และ การควบคุม

วีลเลน และ ฮังเกอร์ (Wheelen; & Hunger. 2006: 3) ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ทางด้านการจัดการซึ่งจะเป็นตัว กำหนดการดำเนินงานระยะยาวของบริษัท ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม และได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็น การศึกษาที่มุ่งเน้นที่การตรวจสอบและประเมิน โอกาสและอุปสรรค หรือ ข้อจำกัด โดยคำนึงถึง จุด แข็ง และจุดอ่อน ของบริษัทเป็นหลักสำคัญ

กลูเวอร์ (Kluyver. 2010: 8) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การวางตำแหน่งองค์กร เพื่อที่จะรักษาซึ่งประโยชน์ทางการแข่งขัน ซึ่งเกี่ยวกับการเลือกอุตสาหกรรมที่จะไปแข่งขัน ทั้ง ผลิตภัณฑ์และบริการจะนำเสนอ และจะจัดสรรทรัพยากรของบริษัทอย่างไรเพื่อที่จะประสบผลสำเร็จ ในการรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์

พิตและเล (Pitts and Lei. 2010: 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความคิด แผนงาน และ การกระทำ ต่าง ๆ ที่บริษัทบรรลุผลสำเร็จ มีความเป็นต่อหรือความได้เปรียบ

ในการแข่งขัน ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันมาจากความสามารถของบริษัทที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้เด่นชัดมากกว่า หรือมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง

ชานเดิล (Chandler. 2010: 7) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรและการเลือกแนวทางการปฏิบัติตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

คิน (Quin. 2010: 7) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแผนซึ่งประกอบไปด้วยเป้าหมายหลักขององค์กร นโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ภาพรวมทั้งหมดอย่างที่ต้องการ

กลูค (Glueck. 2010: 7) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแผนหลักขององค์กรที่ได้วางไว้เพื่อให้แน่ใจว่าจะเป็นแนวทางทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการได้

ฮิต (Hitt , 2010: 8) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็น ชุดของภาวะผูกพันและการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้มีการประมวลและประสานเข้าด้วยกันโดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก เพื่อให้ได้ข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคนอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องการอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ตามกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์ (2542 : 15-16) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน แต่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น วิสัยทัศน์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรจะมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุถึงทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานนี้ องค์กรจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมถึงการนำวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินที่ได้คิดค้นขึ้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การวางแผนและการประยุกต์ใช้กลยุทธ์เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารองค์กร เมื่อเทียบกับหน้าที่อื่น ๆ ที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางในการดำเนินธุรกิจ การจัดทำและปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์จัดเป็นหน้าที่ซึ่งมีความสำคัญอันดับต้น ๆ รวมทั้งเป็นหน้าที่ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่าได้ว่า กลยุทธ์และการปฏิบัติตามที่ดีนั้นใช้เป็นเครื่องมือวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์มักมีความเกี่ยวข้องกับ/หรือมีผลต่อทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

6. การบริหารและการตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์จะเป็นความพยายามในการได้มาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ ความได้เปรียบทางการแข่งขันนี้สามารถเกิดขึ้นจากการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่าเหมาะสมกับราคาที่สุด

7. การตัดสินใจทางกลยุทธ์อาจจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การเสาะแสวงหาทรัพยากรหรือความสามารถหลักที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

8. การตัดสินใจทางกลยุทธ์ยังเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรโดยการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องสอดคล้องและเกื้อหนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กรและความสามารถในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานจะเป็นสาเหตุสำคัญสำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

9. กลยุทธ์ขององค์กรไม่เพียงจะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรเท่านั้น แต่ค่านิยม ทศนคติ ความคาดหวังของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เหล่านี้ครอบคลุมตั้งแต่ผู้ถือหุ้น ผู้บริหารระดับสูง สังคม รัฐบาล พนักงาน ฯลฯ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2544: 12) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า 1.ช่วยให้ผู้บริหารได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้ และใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ 2.ช่วยให้องค์กรมีทิศทางในการดำเนินงานที่เด่นชัด เห็นแนวทางที่องค์กรจะต้องไปปฏิบัติ ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกันและเจริญเติบโตต่อไป 3.เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกันและพัฒนาความคิด และช่วยลดการ

ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ 4. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ โดยผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะ Proactive ทำให้องค์กร สามารถปรับตัวได้ดีกว่าคู่แข่ง และ 5. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุประสิทธิภาพ คือ การมีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่า และมีประสิทธิภาพ คือการบริหารงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าได้มีการบริหารกลยุทธ์ที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งในช่วงของการกำหนดกลยุทธ์ การนำแผนไปปฏิบัติ และควบคุมติดตามผล

สมยศ นาวิกาน (2544: 24) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้หน่วยงานขององค์กรมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ถ้าปราศจากแนวทางที่กำหนดโดยการบริหารเชิงกลยุทธ์แล้วหน่วยงานขององค์กรมักจะโน้มเอียงไปสู่ทิศทางที่แตกต่างกัน 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์บังคับให้ผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพและตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของพวกเขามากขึ้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะปลูกฝังนิสัยการใช้ความคิดและการมองอนาคตแก่ผู้บริหาร 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ ไม่เพียงแต่สนับสนุนความผูกพันในส่วนของผู้บริหารที่มีส่วนร่วมเท่านั้น แต่จะช่วยลดการต่อต้านในสิ่งที่ไม่เข้าใจ บุคคลส่วนใหญ่จะยอมรับการตัดสินใจเมื่อพวกเขาเข้าใจปัจจัยที่จำกัด และทางเลือกที่เป็นไปได้

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2545: 4-5) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานด้วยเหตุผลดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถเตรียมรับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นแนวทางและแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและการปฏิบัติ การตัดสินใจและการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ
3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานของการควบคุม ตรวจสอบผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานสู่เป้าของสถานศึกษา

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2546: 19) สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรในอนาคตอย่างชัดเจนสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กร

4. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินธุรกิจในอนาคต

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสามารถลดความเสี่ยงได้

รังสรรค์ มณีเล็ก (2549: 16-18) สรุปว่า ลักษณะสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. เป็นการมุ่งอนาคต
2. เป็นการมุ่งเป้าหมายรวมของหน่วยงาน
3. เป็นการมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา
4. เป็นการมุ่งเน้นภาพรวมมากกว่าการพิจารณาแบบแยกส่วน
5. คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
6. เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ ดุชชียามิ (2550: 16) สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารธุรกิจในปัจจุบัน เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนิวัช แก้วจางง (2551: 3) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์กร
2. ทำให้มีการคำนึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร
3. ทำให้องค์กรคำนึงถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. มีการมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมชาย เทพแสง และ ทศนา แสงศักดิ์ (2552: 22) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. ตอบสนองผลและปรับให้ทันกับโลกาภิวัตน์
2. สนับสนุนความสำคัญและการเจริญเติบโตของเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมศักยภาพขององค์กรให้สามารถแข่งขันด้านการตลาด เศรษฐกิจระดับโลก
4. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการโดยมุ่งการบริหารแนวราบและการมีส่วนร่วม
5. สร้างความชัดเจนให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
6. ปรับปรุงความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
7. ทำทนายความสามารถของผู้นำองค์กร
8. พัฒนาผลผลิตและการบริการ
9. กระตุ้นให้เกิดการวางแผนในระยะในองค์กร
10. สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรและการใช้เครือข่ายในการทำงาน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จ โดยปรับปรุงการบริการให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้ผลผลิตเกิดคุณภาพ

ชัตติยา ด้วงสำราญ (2552: 30) สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพภายในผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายกำหนด

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552: 19) สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเป็นในอนาคต
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ให้อำนาจให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรในขอบเขตที่กว้างได้เท่ากับช่วยลดความเสี่ยง
4. สามารถปรับองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ทำให้ผลตอบแทนขององค์กรที่สูงกว่าคู่แข่ง เพราะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าและยั่งยืนกว่า

5. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิด และช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

6. การบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดีและง่ายกว่าเดิม

7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้

ทวีวรรณ อินดา (2552: 35) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์และมีทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นเครื่องช่วยที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรในขอบเขตที่กว้างได้เท่ากับช่วยลดความเสี่ยง

3. ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ทำให้มีผลตอบแทนขององค์กรที่สูงกว่าคู่แข่ง เพราะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าและยั่งยืนกว่า

4. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดีและง่ายกว่าเดิม

6. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเป็นในอนาคต

7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้

จันทร์จิรา เพ็งคล้าย (2553: 39) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็น การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น และเป็นเครื่องมือวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

อมรรัตน์ เกื้อนทอง (2553: 18-20) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เป็นการกำหนดการดำเนินและควบคุมกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งจากสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก การกำหนดภารกิจและเป้าหมายทั้งระยะสั้น ระยะยาว และการเลือกกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมที่สุด ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์

ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและ

กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น สามารถ กล่าวได้ว่า กลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ดีนั้น สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์และตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์จะมีความเกี่ยวข้องกันหรือมีผลต่อทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

5. การบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มักจะเป็นความพยายามในการได้มาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร โดยการนำเสนอสินค้าหรือบริการที่คุณภาพหรือการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่าเหมาะสมกับราคา

6. การตัดสินใจทางกลยุทธ์ยังเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กร โดยการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องสอดคล้องและเกื้อหนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กรและความสามารถในการดำเนินหรือการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุสำคัญสำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

สมชาย เทพแสง (2554: 4) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

พรธนา อิงพงษ์พันธ์ (2554: 22) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่จะเกิดจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กร ต่าง ๆ ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ส่งผลให้ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ทันต่อสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในสภาพความจริงของสังคมและสิ่งแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและค่อนข้างรวดเร็ว

เทคนิคการบริหารจัดการที่อยู่ในลักษณะตั้งรับจึงไม่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อการศึกษาในโรงเรียนทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการประสบผลสำเร็จในอนาคต จึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคการบริหารจัดการที่ตอบรับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษากิจการเชิงกลยุทธ์ให้เข้าใจถึงกระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดทิศทางและการกำหนดการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กร

สุวพร อินทนา (2554: 24) สรุปว่า ลักษณะความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุถึงทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น และเป็นเครื่องวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

สรุป ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้ผู้บริหารได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้และใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรมีทิศทางในการดำเนินการต่อไป ทุกส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสนีวิวัฒน์ (2544: 6-15) สรุปว่า องค์ประกอบในการบริหารเชิงกลยุทธ์ 5 ประการ ดังนี้ 1. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนอุตสาหกรรมและธุรกิจ อันส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 2. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรหรือธุรกิจ กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์องค์กรภายใน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร ระบบการเงิน คอมพิวเตอร์ โครงสร้างขององค์กร ระบบการสื่อสาร ค่านิยม และอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์คือเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง 3. การวางแผน 3 แผน คือ แผนระยะยาว แผนระยะกลาง และแผนระยะสั้น 4. การวางแผนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยทุก ๆ ส่วนจะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้าง 5. การวางแผนที่สามารถปฏิบัติได้จริง

ประชุม รอดประเสริฐ (2543: 169) ให้ความสำคัญว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปฏิบัติการใด ๆ ขององค์กรหรือของหน่วยงานจะแวดล้อมด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ลักษณะคือ องค์ประกอบภายนอกแผน ซึ่งหมายถึงสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ อันอยู่ภายนอกแต่มีผลกระทบต่อการวางแผน

เช่น สภาพสังคม ภาวะทางการเมือง ระเบียบและกฎหมายของสังคม เสถียรภาพและความมั่นคงของรัฐบาล คู่แข่ง ลูกค้าหรือผู้ได้รับการบริการขององค์กรและอื่น ๆ เป็นต้น

องค์ประกอบอีกลักษณะหนึ่งซึ่งอาจเรียกว่า องค์ประกอบภายในแผน หมายถึงส่วนต่าง ๆ ของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีส่วนประกอบที่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. เป้าหมายขององค์กร (Organizational Goals) ซึ่งเป็นส่วนที่จะแสดงให้เห็นว่า องค์กรหรือหน่วยงานจะดำเนินงานไปตามทิศทางใด มีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร

2. ภารกิจขององค์กร (Missions) เป็นส่วนที่แสดงถึงขอบข่ายของกิจกรรมว่าหน่วยงานหรือ องค์กรจะต้องทำอย่างไรบ้าง

3. ยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธี (Strategies) เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรจะเลือก วิธีการใดในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4. นโยบาย (Policies) เป็นส่วนที่แสดงถึงข้อเสนอแนะในการนำไปสู่เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการ

5. การตัดสินใจ (Decisions) เป็นส่วนที่แสดงถึงทางเลือกที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

6. การลงมือปฏิบัติ (Actions) เป็นส่วนที่แสดงถึงการปฏิบัติจริงหรือลงมือทำจริงในการ ปฏิบัติงาน

พินูลย์ ทีปะपाल (2546: 16) สรุปว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน คือ

1. ตรวจสอบสภาพแวดล้อม
2. การจัดทำกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การประเมินผลและการควบคุม

อุทิศ ชาวเขียว (2549: 1-3) ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1. ความพร้อมด้าน การเตรียมการ อันได้แก่การเตรียมความพร้อมเนื่องจากมี "แผนที่ดี"
2. ความพร้อมด้าน "ระบบการบริหารจัดการที่ดี"
3. ความพร้อมด้าน "สมรรถนะขององค์กรและหรือภาคีการพัฒนา"

สมชาย เทพแสง และทัศนาศาสตร์ (2552: 23-25) สรุปว่าองค์ประกอบสำคัญในการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีเอื้อต่อความสำเร็จ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. วางแผนเพื่อผลระยะยาวมากกว่าระยะสั้น คนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตาม แผนมักเป็นผู้ที่วางแผน โดยคิดถึงผลระยะยาวมากกว่าหวังผลเฉพาะหน้า

2. กำหนดเป้าหมายย่อยสอดคล้องเป้าหมายใหญ่สุดท้าย แบ่งซอยเป้าหมายใหญ่ออกเป็นเป้าหมายย่อยๆ หลาย ๆ เป้าหมาย ให้มีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระยะสั้น กลางและระยะยาว จัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม และพยายามไต่ความสำเร็จไปที่ละเป้าหมายใหญ่สุด

3. วางแผนคู่ขนาน-แผนสำรอง เนื่องจากแผนการที่วางไว้อาจไม่เป็นไปตามที่เราตั้งใจ เนื่องจากมีปัจจัยบางอย่างที่ควบคุมไม่ได้ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจจะมีโอกาสที่จะเป็น 1 หรือ 2 หรือ 3 ก็ได้

4. ทดสอบในสถานการณ์จำลอง เป็นการช่วยลดข้อผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญเหตุการณ์ดังกล่าวในสนามจริง

5. การทดสอบแผนใน “สนามความคิด” หรือสมองของเราด้วยการคิดเชิงวิพากษ์ในการฝึกซ้อมการโต้ตอบทางความคิดจากสถานการณ์จำลอง

6. วิพากษ์แผนและมองหาจุดอ่อน เมื่อเราวางแผนเสร็จ ก่อนนำไปใช้ปฏิบัติจริง ควรมีการวิพากษ์

7. สวมบทบาทเป็นฝ่ายตรงข้าม ลองสวมบทบาทเป็นฝ่ายรับผลกระทบจากแผนปฏิบัติและดูว่าจะใช้วิธีโต้ตอบอย่างไร

8. ค้นหาข้อบกพร่องของแผนให้พบ พยายามหาข้อบกพร่องของแผน ความเสี่ยงต่อความล้มเหลวจากเหตุการณ์ไม่คาดฝันในอนาคต

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553: 11-12) สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยงานหลักสำคัญ 9 อย่าง ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจหรือภารกิจ
2. การศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อทราบจุดแข็งและจุดอ่อน
3. ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อค้นหาความได้เปรียบในการแข่งขันและปัจจัยแวดล้อมทั่วไป เพื่อฉกฉวยโอกาสมาเพื่อดำเนินงานและหลีกเลี่ยงอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้น
4. วิเคราะห์ทางเลือกในการดำเนินงาน โดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก
5. กำหนดทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด โดยการประเมินแต่ละทางเลือก ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพันธกิจ
6. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและกลยุทธ์แม่บทที่จะนำไปใช้เพื่อให้ทางเลือกการดำเนินธุรกิจที่เลือกไว้ นั้นบรรลุผลสำเร็จ
7. พัฒนาวัตถุประสงค์ประจำปีและกลยุทธ์ระยะสั้นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาวและกลยุทธ์แม่บท

8. นำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติด้วยการจัดสรรปันส่วนทรัพยากรเพื่อให้เหมาะสมกับงาน คน โครงสร้างและเทคโนโลยี

9. ประเมินผลสำเร็จของกระบวนการกลยุทธ์ทุกขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นตัวนำเข้า เพื่อการตัดสินใจในอนาคต

สมชาย เทพแสง (2554: 7-9) สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สถานการณ์ เหตุการณ์ หรือจินตภาพขององค์กรที่บุคคลหรือองค์กรมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดขึ้นในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1.1 แปลกใหม่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์
- 1.2 สั้นๆ เข้าใจง่าย เป็นภาพรวม ไม่ใช่รายละเอียด
- 1.3 เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝัน
- 1.4 มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้
- 1.5 เป็นภาพบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
- 1.6 เป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อและไว้วางใจ
- 1.7 จูงใจให้เกิดความท้าทายในเชิงปฏิบัติ
- 1.8 คำนึงถึงลูกค้าเป็นสำคัญ

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง ภารกิจขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

3. ค่านิยม (Value) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติสำหรับองค์กร ที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ รับทราบ และถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

4. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง ข้อความ ที่อธิบายถึงจุดหมายที่ต้องการจะไปในอนาคต

5. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง จุดมุ่งหมายของการดำเนินงานที่มุ่งกระทำให้สำเร็จเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การวิเคราะห์ SWOT มีที่มาดังนี้

S ย่อมาจาก Strengths แปลว่า จุดแข็ง เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญและสร้างความได้เปรียบในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย

W ย่อมาจาก Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน เป็นปัจจัยภายในที่ช่วยประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหรือทำให้เสียเปรียบ

O ย่อมาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นปัจจัยภายนอกที่จูงใจและมีอิทธิพลทางบวกในการสร้างความสำเร็จในองค์กร

T ย่อมาจาก Threats หมายถึง ภาวะคุกคามหรืออุปสรรค เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ

การวางแผนกลยุทธ์จะคำนึงถึงปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายใน เพราะปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ โดยเฉพาะปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นที่กล่าวมา

องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ เพราะเป็นจุดศูนย์รวมของแผนงาน ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม หรือการวิเคราะห์ SWOT ขึ้นต่อมาจึงต้องมีการเชื่อมโยงให้ชัดเจน ทั้งพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การจัดทำแผนงานและโครงการ

เรวิคร์ ชาตรีวิศิษย์ (2554: 30) ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้ 1. การวางแผน 2. การนำแผนไปปฏิบัติ 3. การติดตามและประเมินผล

แอดคอฟฟ์ (Ackoff, 1984: 5-6) ระบุองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Ends)
2. วิธีการ (Means)
3. ทรัพยากร (Resources)
4. การนำแผนไปใช้ (Implementation)
5. การควบคุม (Controlling)

สรุป องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจหรือภารกิจ การตรวจสอบสภาพแวดล้อม การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์

2.4 หลักของการบริหารเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

สุพานี สุฤษฏ์วานิช (2544: 3) ให้แนวคิดว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงบริหารและดำเนินการที่จะกำหนดผลการปฏิบัติขององค์กรในระยะยาวให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด

สมยศ นาวิกการ (2544: 24) ได้ให้ความสำคัญของหลักสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า หลักสำคัญของการวางแผนประกอบด้วยทรัพยากรขององค์กรที่ใช้ในการวางแผน เงินทุนที่จะได้รับ อุปกรณ์วัสดุสิ่งของ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

พัชรา มั่งชม (2544: 36) สรุปถึงหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรทั้งหมดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานต่าง ๆ และที่สำคัญเป็นการวางแผนระยะยาว

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2544: 32) ให้แนวคิดที่ว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร

ไพโรจน์ ปิยะวงษ์วัฒนา (2545: 71) ให้แนวคิดที่ว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ไม่แน่นอนผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กรนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

คงเดช ลิโทชวลิต (2545: 39) สรุปว่า หลักของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารที่เน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการภายในองค์กรและต้องมีการเตรียมการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือตอบโต้ภาวะการณ์แข่งขันได้อย่างรวดเร็ว โดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม

พิบูล ทีปะปาล (2546: 45) ให้แนวคิดที่ว่า หลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินการนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทิศ เขียวเขียว (2549: 25) ให้แนวคิดที่ว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการวางแผนอย่างมีระบบเชื่อมโยงให้องค์ประกอบในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างสอดคล้องกับภาวะแวดล้อมขององค์กรให้ได้แนวทางช่วยชี้นำการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จินตนา บุญบงการและณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549: 14) ได้ให้แนวคิดที่ว่า หลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนแนวทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจว่า องค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552: 19) สรุปได้ว่า หลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กร นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีวรรณ อินดา (2552: 37) สรุปว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กรนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2553: 28) สรุปว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการธุรกิจอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตไว้ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาสและอุปสรรคที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร สำหรับกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันของธุรกิจ แล้วกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้สามารถนำไปดำเนินการ เพื่อให้บรรลุทิศทางตามที่ได้กำหนดไว้

สมชาย เทพแสง และทัศนาศ แสงศักดิ์ (2554: 25) สรุปว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานขององค์กร มีความสำคัญในการบริหารงานในปัจจุบันเน้นการตรวจสอบ การพัฒนาองค์กรและการวางแผนแก้ปัญหาทางงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ได้ มีหลักสำคัญดังนี้

1. เน้นความต้องการและความจำเป็นของลูกค้า
2. เน้นประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่าย
3. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตระหนักถึงความสำคัญของคนเป็นปัจจัยสำคัญ
4. ปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตและการบริการในรูปแบบต่าง ๆ ต่อสาธารณชน
5. เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายไปยังผลสัมฤทธิ์
6. เพิ่มประสิทธิผลของการสื่อสารระหว่างลูกค้ากับหุ้นส่วนองค์กร
7. ประสานงานระหว่างรัฐบาล เอกชนและท้องถิ่น
8. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน
9. ให้ความสำคัญของยุทธศาสตร์ทุกระดับในการพัฒนางาน

สรุป หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ เน้นความต้องการและความจำเป็นของลูกค้า เป็นการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กรนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ประโยชน์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 2) ให้แนวคิดถึงคุณประโยชน์ที่ได้จากการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. ช่วยค้นหา ชี้ให้เห็นถึงปัญหา หรือช่วยให้เห็นถึงโอกาสต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2. ช่วยปรับปรุงและยกระดับคุณภาพกระบวนการตัดสินใจภายในองค์กรให้ดีขึ้น

3. ช่วยให้การปรับทิศทางอนาคตขององค์กร ตลอดจนค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจนเสมอ

4. ช่วยให้แต่ละบุคคลหรือองค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม

5. ช่วยเหลือผู้บริหารให้สามารถมั่นใจที่จะนำองค์กรให้อยู่รอด

ประชุม รอดประเสริฐ (2543: 104) ได้ให้แนวคิดถึงคุณประโยชน์หรือข้อดีของการบริหารเชิงกลยุทธ์ต่อการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. สามารถบอกให้ทราบถึงศักยภาพของปัญหาและโอกาสที่ปัญหานั้นจะเกิดขึ้น
2. สามารถปรับปรุงแก้ไขกระบวนการตัดสินใจภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น
3. สามารถชี้เฉพาะให้เห็นทิศทาง ค่านิยม และวัตถุประสงค์ในอนาคตของหน่วยงาน
4. สามารถช่วยให้แต่ละบุคคลหรือแต่ละหน่วยงานปรับเข้าได้กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ไป

5. สามารถช่วยผู้บริหารให้มีความมั่นใจในอันที่จะนำความอยู่รอดปลอดภัยมาสู่องค์กร

และหน่วยงาน

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ (2546: 20) ได้ให้แนวคิดว่า ประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในด้านระบบการบริหาร ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการ อันจะส่งผลที่ดีต่อการสนองตอบความต้องการของลูกค้า

2. ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีสำหรับผู้บริหาร โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้ โดยจะส่งผลต่อพนักงานที่มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ

3. ทำให้เกิดการเรียนรู้ในการมองภาพ ของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

4. ทำให้เกิดการเตรียมพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันอาจส่งผลต่อธุรกิจ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ความต้องการของลูกค้า และเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจ

พิบูล ทีปะपाल (2546: 22) สรุปว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ พอสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติงานต่อองค์การ โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ “สิ่งที่เราพยายามจะทำ และทำให้สำเร็จ)
2. ทำให้ผู้จัดการ มีความตื่นตัวมากขึ้นต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโอกาสใหม่ และหาแนวทางหลบหลีกภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น
3. เพื่อช่วยให้ผู้จัดการ มีเหตุผลในการจัดสรรงบประมาณในการลงทุนกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ ให้กับแผนงานต่าง ๆ
4. ช่วยให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ทั้งองค์การปฏิบัติงานร่วมกันได้ ตัดสินใจสอดคล้องกันเป็นหนึ่งเดียว
5. เพื่อช่วยให้เกิดการจัดการกิจกรรมล่วงหน้า เพื่อตัดสินใจตอบโต้หรือตั้งรับ ต่อแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2546: 46) สรุปว่า ประโยชน์จากการบริหารเชิงกลยุทธ์มี ประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงการสื่อสารให้ดีขึ้น
2. มีผลผลิตมากขึ้น
3. ช่วยความเข้าใจในการทำงาน
4. ทำให้กลยุทธ์มีประสิทธิผลมากขึ้น
5. การเพิ่มความรับผิดชอบ
6. ผลผลิตสูงขึ้น
7. ทำให้ธุรกิจมีอำนาจ
8. ทำให้ธุรกิจมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าแทนที่จะมีการแก้ปัญหาภายหลัง

อนิวัช แก้วจางง (2551: 4) สรุปว่า สำหรับประโยชน์ในการนำการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการดำเนินงานขององค์การมีมากมายโดยพบว่าประโยชน์ที่องค์การได้รับมากที่สุดคือ 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. องค์การสามารถทำความเข้าใจทิศทางขององค์การได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. องค์การสามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้
3. องค์การธุรกิจสามารถนำกลยุทธ์มาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์สำคัญ

ทวิวรรณ อินดา (2552: 36-37) สรุปว่า ประโยชน์การบริหารเชิงกลยุทธ์คือ

1. ช่วยให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตได้อย่างชัดเจน
2. องค์การสามารถกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางและเป้าหมายหลักขององค์การ

3. เกิดการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ทำให้เกิดการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมของทุกคน

5. ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพราะมีการเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและปฏิบัติตามกลยุทธ์ทำให้ทุกคนพอใจ

6. มีประสิทธิภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

7. สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

8. สร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในกับองค์กรในการแข่งขัน

ซิมสัน (Simmons.2002: 3)กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความรับผิดชอบได้ดีขึ้น

2. ช่วยให้การควบคุมสามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดผลสำเร็จตามแผนงานที่ ทำไป

3. แผนงานช่วยในการเป็นเครื่องมือในการสื่อความให้ทุกฝ่ายทราบถึงทิศทางขององค์กร และให้ฝ่ายต่างๆ ประสานการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยแผนเป็นเครื่องมือ

4. แผนงานที่ได้ดำเนินอยู่สามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องของนโยบายปัจจุบันโดยสามารถตรวจสอบดูได้จากผลของการปฏิบัติตามแผน เพื่อจะได้มีการปรับแก้ไขนโยบายและเป้าหมายระยะยาวให้ถูกต้อง

5. การวางแผนช่วยขยายขอบเขตการคิดของผู้บริหาร และช่วยให้ผู้บริหารคล่องตัวในการแก้ปัญหาหรือยกระดับผลงานให้ดีขึ้น เพราะสามารถเพิ่มทัศนวิสัยของการคิดให้กว้างและไกล และสามารถคิดคล่องแคล่วปรับตัวให้ดีขึ้น

สรุป ประโยชน์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตได้อย่างชัดเจน องค์กรเข้าใจทิศทางและการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เกิดการเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันอาจจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ความต้องการของลูกค้า และเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจ ช่วยให้ผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ทั้งองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้ ตัดสินใจสอดคล้องกันเป็นหนึ่งเดียว

เมื่อศึกษาแนวความคิดของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาได้นำกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มาสังเคราะห์เป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

ทุกคนให้ส่งไปด้วย พ.ศ. หรือ ค.ศ.

ตาราง 3 ตารางการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการ

การบริหารเชิงกลยุทธ์	David, Fred R.	Hungerand Wheelen	Certo and Peter	Stahland and Grigsby	สโรจน์ โฉพิทักษ์วิน	สุพจน์ สฤษฏ์วิจิตร	อมรรัตน์ เตือนทอง	พิบูลย์ ทีปะปาล	เรวัตร์ ขาดวิศิษฐ์	สมชาย ภาคภักธนวิวัฒน์	ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ	ชัชติยา ตั้งสำราญ	กาญจนา ศิริวงศ์	ทวิวรรณ อินดา	รวม	ผู้วิจัยได้เลือก
1. การตรวจสอบภาพ แวดล้อม		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓				7	
2. การกำหนดวิสัยทัศน์							✓								1	
3. การวิเคราะห์องค์กร										✓			✓		2	
4. การกำหนดทิศทางของ องค์กร			✓										✓		2	
5. การสร้างกลยุทธ์/การจัดทำ กลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	✓
6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	✓
7. การประเมินผลและควบคุม กลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	14	✓

จากตารางการสังเคราะห์กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการ ทั้ง 14 ท่าน นำมา
รวบรวมจัดหมวดหมู่เพื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กร สรุปได้ว่า
กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม
2. การกำหนดวิสัยทัศน์
3. การวิเคราะห์องค์กร
4. การกำหนดทิศทางขององค์กร
5. การสร้างกลยุทธ์/การจัดทำกลยุทธ์
6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
7. การประเมินกลยุทธ์และควบคุม

จากจากนั้น ผู้ศึกษาได้นำมารวบรวมจัดหมวดหมู่เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากขั้นตอนการกำหนดภารกิจขององค์กร กำหนดปรัชญาและนโยบายขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร นักวิชาการส่วนใหญ่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการกำหนดทิศทางขององค์กร ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างกลยุทธ์
 2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
 3. การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์
- โดยรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

3.1 การสร้างกลยุทธ์

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

พัชรา มั่งชม (2540: 38) ให้แนวคิดว่าการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ของธุรกิจจะต้องบริหารเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของธุรกิจ ผู้บริหารต้องศึกษาและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการดำเนินธุรกิจทั้งโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ โดยพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพภายนอก โดยวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของธุรกิจ

2. การกำหนดกลยุทธ์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายหรือแนวทางการดำเนินการและทำการตัดสินใจ โดยวิเคราะห์สถานการณ์แข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ

ประยงค์ มีใจชื่อ (2542: 10-13) ได้สรุปว่าการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การบริหารเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นภาพของสภาพแวดล้อมขององค์กร

2. การกำหนดทิศทางของกลยุทธ์

มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการซึ่งนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ภารกิจหลัก
3. วัตถุประสงค์

4. เป้าหมาย

ในชั้นของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นขั้นที่ชี้ให้เห็น

- ข้อดี ข้อเด่น
- ข้อเสีย ข้อด้อย
- โอกาส
- อุปสรรคหรือภัยคุกคาม

3. การสร้างกลยุทธ์

เพื่อให้การสร้างกลยุทธ์ขององค์กรมีความหมายอย่างเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเครื่องมือชนิดต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้สร้างกลยุทธ์ เช่น

- การวิเคราะห์โครงสร้างทางอุตสาหกรรม
- การวิเคราะห์สายสัมพันธ์แห่งคุณค่า

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 112-143) ได้สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. ขั้นเตรียมการวางแผน
2. ขั้นการตรวจสอบสภาพแวดล้อม
3. ขั้นการตรวจสอบค่านิยม
4. ขั้นทบทวนกิจการขององค์กร
5. ขั้นกำหนดรูปแบบกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา
6. ขั้นตรวจสอบผลการปฏิบัติ
7. ขั้นการวิเคราะห์ช่อง
8. ขั้นการบูรณาการแผนปฏิบัติงาน
9. ขั้นวางแผนการรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2544: 19-20) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย กำหนดแผนกลยุทธ์ หรือการวางแผนกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการวางแผนสำคัญที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่จะบอกทิศทางขององค์กร กลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์ที่ใช้ในการแข่งขัน

สมชาย ภคภาสนีวิวัฒน์ (2544: 32) ได้สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร
3. การวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม ความคาดหวัง ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร

การประเมินทางเลือกกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดแนวทางหรือทางเลือกกลยุทธ์
2. การประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์

สมยศ นาวิกาน (2544: 5) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ออกเป็น

1. การกำหนดภารกิจและเป้าหมายที่สำคัญของบริษัท
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทที่จะระบุโอกาสและอุปสรรค
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบริษัทที่จะบรรลุจุดแข็งและจุดอ่อน
4. การกำหนดกลยุทธ์เป็นรากฐานจุดแข็งของบริษัทและแก้ไขจุดอ่อนของพวกเขาเพื่อที่จะ

แสวงหาประโยชน์จากโอกาสและต่อต้านอุปสรรคภายนอก

ธงชัย สันติวงษ์ (2544: 12) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เพื่อจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก
 - 1.2 การวิเคราะห์โดยละเอียดเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายใน
 - 1.3 การรับรู้ถึงค่านิยมส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์ส่วนตัวของกลุ่มบุคคลที่มี

อำนาจ

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์และกระบวนการการบริหาร ประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดจุดหมาย และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์
 - 2.2 การกำหนดแผนงานหลัก นโยบาย และกลยุทธ์ช่วย

จินตนา บุญบังการ (2544: 9) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร
3. การกำหนดกลยุทธ์

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2545: 26) ได้สรุปว่า การกลยุทธ์ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพของสถานศึกษา เป็นวิธีการของการดำเนินงานเพื่อกำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง หรือสิ่งที่เป็นมาตรฐาน และสิ่งที่ไม่ได้มาตรฐานของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการกำหนดความมุ่งหวัง ทิศทาง และความสำเร็จในอนาคต

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เป็นการกำหนดมาตรการของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา เป็นการกำหนดงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพปัญหา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา

ไพโรจน์ ปิยะวงษ์วัฒนา (2545: 9-10) ให้แนวคิดว่าการสร้างกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

บุญเลิศ เย็นคง (2546: 27-28) ได้สรุปว่าขั้นตอนของการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ภารกิจ
3. เป้าหมาย
4. วัตถุประสงค์

ประโชค ชุมพล (2546: 220) สรุปว่าการสร้างกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์

1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ด้านการทำงานกาให้บริการ ความเจริญเติบโต กำไร ส่วนครองตลาด การสร้างพนักงานที่มีคุณค่า การใช้เทคโนโลยีที่เหนือกว่า การตอบสนองลูกค้าที่รวดเร็วอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม

1.2 ภารกิจ (Mission) คือ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีผลประโยชน์เกี่ยวกับองค์การที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีผลประโยชน์เกี่ยวกับองค์กร

1.3 เป้าหมาย (Goals) ประกอบด้วย เป้าหมายทางด้านกำไร ลูกค้า ความเจริญเติบโต พนักงาน และการจัดการ

1.4 วัตถุประสงค์ (Objectives) คือ ความสามารถในการสร้างกำไร ส่วนครองตลาด มีพนักงานที่มีความสามารถ ผลประโยชน์ด้านการเงิน ประสิทธิภาพของต้นทุน นวัตกรรมคุณภาพผลิตภัณฑ์ และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.5 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมขององค์กร

2. การวิเคราะห์ SWOT (SWOTS Analysis)

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

2.3 การวิเคราะห์ทรัพยากรภายใน

2.4 แมททริก TOWS (TOWS Matrix) ประกอบด้วย กลยุทธ์ทางเลือก

2.4.1 กลยุทธ์ WT (WT Strategy)

2.4.2 กลยุทธ์ WO (WO Strategy)

2.4.3 กลยุทธ์ ST (ST Strategy)

2.4.4 กลยุทธ์ SO (SO Strategy)

3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (Formulate the Organization Strategy) มี 3 ระดับ ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนากลยุทธ์ระดับบริษัท ได้แก่

3.1.1 กลยุทธ์หลัก

3.1.2 กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากร

3.2 การพัฒนากลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ ได้แก่

3.2.1 โมเดลการปรับตัวของ Miles และ Snow

3.2.2 กลยุทธ์การแข่งขัน

3.2.3 โมเดลวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์

3.3 การพัฒนาระดับหน้าที่ ได้แก่

3.3.1 การตลาด

3.3.2 การเงิน

3.3.3 การปฏิบัติการหรือการผลิต

3.3.4 ทรัพยากรด้านมนุษย์

3.3.5 การวิจัยและการพัฒนา

3.3.6 ทรัพยากรข้อมูล

เสนาะ ตีเขาว์ (2546: 20-23) ได้สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ มีลำดับขั้นดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) มีความหมายว่า การมองอนาคตให้ถูกต้องว่าจะเกิดอะไร ถ้าอนาคตที่เกิดขึ้นเป็นจริงตามคะแนนเรียกว่าวิสัยทัศน์ แต่ถ้าอนาคตที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับที่คาดคะแนนเรียกว่า ความฝัน (Dream) ในอีกความหมายหนึ่งวิสัยทัศน์เป็นความตั้งใจของคนที่มีขอบเขตกว้าง รวมทุกอย่างและคิดไปข้างหน้าซึ่งเป็นการตั้งใจที่แสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยาน (Aspiration) ไปสู่อนาคต สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะให้เห็นถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ก็คือสมบรูณ์ที่สุดที่ใช้คำว่า The Best, The Most หรือ The Greatest เช่น บริษัทจะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีที่สุดใน ปฏิบัติต่อลูกค้าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดหรือจะให้บริการที่สมบรูณ์ที่สุด วิสัยทัศน์เป็นคำที่เลื่อนลอยและไม่ชัดเจนเมื่อเทียบกับคำอื่นๆ ที่จะกล่าวต่อไป

2. ภารกิจ (Mission) เป็นคำที่ขยายความหมายของวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทิศทางและความเชื่อที่ระบุว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแสดงให้เห็น 2 อย่างคือ จะทำอะไร เช่น องค์กรของเราจะทำธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซ่อมแซมเครื่องยนต์ ทำธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ หรือธุรกิจรักษาสุขภาพ เป็นต้น ภารกิจค่อนข้างจะเป็นปัจจุบันและแสดงให้เห็นถึงระยะยาว เช่น บริษัทเราทำธุรกิจอะไรในอีก 5 ปีข้างหน้า บริษัทจะไปที่ไหนหรือตลาดของเราจะเป็นอะไร เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมายกับวัตถุประสงค์จะแตกต่างกันในรายละเอียด เป้าหมายจะระบุถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรที่เป็นส่วนรวม ส่วนวัตถุประสงค์ก็จะเป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานในระดับหน่วยงาน มีความชัดเจน และเฉพาะเจาะจงกว่า เช่น เป้าหมายกำหนดว่า “เราจะเสนอขายผลิตภัณฑ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของราคา คุณภาพและบริการ ที่สามารถแข่งขันกับคนอื่นและน่าเชื่อถือได้” ส่วนวัตถุประสงค์กำหนดว่า “บริษัทจะรับประกันคุณภาพสินค้าระยะเวลา 1 ปี อัตราการสูญเสียในการผลิตไม่เกิน 2% และจะทำการสำรวจความพอใจลูกค้าทุกๆ 6 เดือน” เป็นต้น จะเห็นความแตกต่างว่าเป้าหมายจะกล่าวอย่างกว้างๆ ส่วนวัตถุประสงค์จะกล่าวอย่างชัดเจน

4. กลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้

5. แผนการดำเนินงาน (Operating Plan) การจัดทำแผนดำเนินงานก็เพื่อเชื่อมต่อกับสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาเข้าด้วยกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย แผนดำเนินงานจะกำหนดขึ้นมาสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- เพื่อรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางการตลาดตามที่กำหนดไว้ เราจะเปิดสาขาใหม่ 4 แห่งในอีก 2 ปีข้างหน้า

- เพื่อขยายส่วนทางการตลาดอีก 5% เราจะออกแบบผลิตภัณฑ์และการเกิดใหม่ภายใน 10 ปีข้างหน้า

- เพื่อลดต้นทุนให้สามารถแข่งขันกับที่อื่นได้มากขึ้น เราจะปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ และลดต้นทุนเสียหุ้ยการผลิตลง 1 ใน 3 ในปีงบประมาณหน้า

- เพื่อเพิ่มยอดขายของผลิตภัณฑ์ เราจะทุ่มเงินโฆษณาอีก 4% ของโฆษณา เพื่อเน้นให้ผู้บริโภคจดจำเครื่องหมายการค้าของเรา

ชไนท์ ชุนทพันธ์ (2547: 4-6) ให้แนวคิดว่า กระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ การกำหนดกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในขององค์กรที่จะระบุถึงโอกาสต่างๆ และอุปสรรคต่างๆ จุดเด่นและจุดด้อยขององค์กร

วิภาวรณ์ อ่อนประเสริฐ (2549: 11-12) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) “เราต้องการเป็นอะไร”

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเป็นจริงในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน พรรณนาให้เห็นทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้ เน้นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่ หรือดีที่สุดให้กับลูกค้าและสังคม วิสัยทัศน์จะเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัจจัยคุกคาม (SWOT Analysis) ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ ดังนี้

1. Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
2. Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ
3. Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้
4. Threats - อุปสรรค หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการทำ Situation Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือ สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำ Strategic Decision การทำ Strategic Decision เป็นการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานที่สำคัญ ที่เป็นหลักในการปฏิบัติไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตขององค์กร เพื่อการบรรลุ Vision หรือสภาพในอนาคตตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการเลือกโดยคำนึงถึงสภาพในอนาคต โดยคำนึงถึงจุดที่ต้องการ โดยรู้สถานการณ์ เห็นถึงโอกาสและรู้จุดดี จุดเด่น ตลอดจนจุดอ่อนในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการขององค์กรในอนาคต เป็นการค้นหากลยุทธ์โดยหลักการ มองกว้าง เห็นไกล รอบคอบ ตามหลักการกำหนดกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลยุทธ์ที่มุ่งหา S สูง – O สูง, S สูง – T ต่ำ, W ต่ำ – O สูง และ W ต่ำ – T ต่ำ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เพื่อความเจริญก้าวหน้า (Growth Strategy) กลยุทธ์แบบคงที่ (Stability Strategy) กลยุทธ์แบบตัดทอนป้องกัน (Retrenchment and Defense Strategy) กลยุทธ์ การตั้งราคา-การขาย กลยุทธ์การแข่งขัน กลยุทธ์ การเป็นผู้นำ กลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์และบริการ กลยุทธ์การจำกัดขอบเขตปฏิบัติการ เป็นต้น

2. พันธกิจ (Mission) “ต้องการทำอะไรให้สำเร็จ (ภารกิจ)”

พันธกิจหรือภารกิจหลัก หมายถึง ขอบเขตของบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (เราจะต้องทำอะไรถึงจะบรรลุวิสัยทัศน์) จุดมุ่งหมายพื้นฐานซึ่งแสดงเหตุผลหรืออธิบายว่าทำไมองค์กรจึงถือกำเนิดขึ้นมาหรือดำรงอยู่ เป็นหลักการที่ใช้เป็นแนวทาง ในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์การวิเคราะห์ภารกิจหรือพันธกิจขององค์กร (Mission Analysis) เพื่อตรวจสอบว่างานหลักขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ยังมี ความเป็นอยู่หรือไม่ พันธกิจใดควรยกเลิกเพราะเหตุใด พันธกิจใดควรดำรงอยู่เพราะเหตุใด และ พันธกิจใดควรปรับเปลี่ยนใหม่หรือเพิ่มขึ้นใหม่ เพราะเหตุใด บุคลากรในองค์กรต้องตระหนักว่าภารกิจใดคือภารกิจหลัก ภารกิจรอง ซึ่งบางหน่วยงานหลงบทบาทหน้าที่ ไปทำภารกิจรอง แทนภารกิจหลักก็จะทำให้องค์กรนั้นมีปัญหาในการดำเนินงานได้

3. เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal)

เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย คือ สภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ การกำหนดอาจช่วงเวลาที่ต่างกัน 5 ปี 3 ปี หรือ 10 ปีแล้วแต่กรณี เป้าประสงค์ขององค์กร หมายถึง การระบุหรือบอกให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจะทำให้ได้ หรือสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็นสำหรับระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่อยู่ไกลออกไป เช่น อาจจะเป็น 3 ปีถึง 5 ปีก็ได้ เป้าประสงค์ที่กำหนดขึ้นมานี้ ในทางปฏิบัติควรจะต้องสามารถวัดผลได้ตามสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าประสงค์ระยะสั้น ซึ่งเป็นเป้าประสงค์จากการดำเนินงานที่เป็นผลงานประจำปี หรือที่เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “annual operational ” นั้นการระบุออกมาเป็นจำนวน ตัวเลขที่ชัดเจนและวัดได้ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง ที่จะช่วยให้การวางแผนมีคุณภาพสำหรับที่จะนำมาใช้บริหารงานในทางปฏิบัติ

4. กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy)

การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) คือ “ทำอย่างไร” ถึงจะไปสู่บรรลุจุดมุ่งหมาย ขององค์กรที่กำหนดไว้ หรือสิ่งที่องค์กรต้องการจะให้เป็น

5. กำหนดกลยุทธ์ (Plan)

การกำหนดกลยุทธ์ (Plan) คือ “ทำโดยวิธีใด” วิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย เนชั่น (Nation 2550) อ้างอิงจาก สมชาย เทพแสง 2554: 5 สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ประกอบด้วยดังนี้

1. การตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับอนาคต เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจเป็นสำคัญ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นข้อความที่เกี่ยวกับค่านิยมของผู้ประกอบการ และเกี่ยวกับความตั้งใจขององค์กร

3. การพัฒนากลยุทธ์ การอาศัยวิธีวิเคราะห์หรืออิทธิพลการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเพื่อสามารถไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การสร้างเป้าหมายระยะปานกลาง เป็นการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน โดยระบุเป็นจำนวนที่สามารถวัดได้

สุวพร อินทนา (2554: 16-17) ให้แนวคิดว่าการจัดทำกลยุทธ์เป็นกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อใช้ในการบริหารองค์กร รวมทั้งเหมาะสมกับโอกาสและปัญหาอุปสรรค ทั้งต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร การจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจขององค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การพัฒนากลยุทธ์และกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร

สมชาย เทพแสง (2554: 5) ได้ให้แนวคิดว่า กระบวนการสร้างกลยุทธ์ โดยมีหลักการดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) จุดมุ่งหมาย (Goal) เป้าประสงค์ (Purpose) นโยบาย (Policy) หรือค่านิยม (Core Value) โดยเน้นความเชื่อมโยง สอดคล้องกันไปตลอดแนว

2. การวิเคราะห์องค์กร โดยใช้หลัก SWOT วิเคราะห์ปัจจัยภายในเพื่อหาจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอกเพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) หรืออาจวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย PEST เพื่อให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

3. การสร้างกลยุทธ์ โดยนำผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในมากำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กร

แอดคอฟฟ์ (Ackoff, 1984: 5-6) สรุปการสร้างกลยุทธ์ ว่าองค์ประกอบของการสร้างกลยุทธ์ มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย (End) เป็นองค์ประกอบที่แสดงวัตถุประสงค์ ความมุ่งหวังหรือจุดมุ่งหมายของแผนที่ได้กำหนดไว้

2. วิธีการ (Means) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการนำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นทางเลือกไว้หลายทางเลือก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ทรัพยากร (Resources) เป็นองค์ประกอบที่แสดงประเภท ปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรบริหารที่ต้องการจัดสรรให้กับวิธีการหรือทางเลือกที่ได้กำหนดไว้

สตาร์ และ กริคบี้ (Stahl; & Grigsby, 1992: 97) สรุปว่าการสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่พิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่ระบุถึงโอกาส และอุปสรรคต่าง ๆ จุดเด่น จุดด้อยขององค์กร

2. การกำหนดกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้จะเป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่ 1 เพื่อที่จะให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน ฯลฯ

3. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ มุ่งเน้นที่จะติดตามประเมินผลและการควบคุม เพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุง และมั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

เดส และ มิลเลอร์ (Dess and Miller, 1993: 1) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นพื้นฐานของกระบวนการการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย เป้าหมาย เป้าหมายเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย

การวิเคราะห์ SWOT การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็งและจุดอ่อน ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร

โอกาสและอุปสรรคภายนอก คือโอกาสและอุปสรรคจากภายนอก เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านการเมืองของรัฐบาล เป็นต้น

จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน เป็นกิจกรรมที่สามารถควบคุมได้ภายในองค์กรซึ่งทำให้มีลักษณะดีและไม่ดี ประกอบด้วย การจัดการศึกษา การเงิน การบัญชี กระบวนการเรียนการสอน การปฏิบัติตามแผน การวิจัย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์

2. การกำหนดกลยุทธ์ เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุสมผลถือเกณฑ์ 3 ระดับ คือ

กลยุทธ์ระดับองค์กร เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการ การพัฒนาปรับปรุงองค์กร

กลยุทธ์ระดับธุรกิจ เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กรที่จะสร้างสิ่งต่อไปนี้ ข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ความเป็นผู้นำในด้านต้นทุน การปรับตัวที่รวดเร็ว การมุ่งที่ลูกค้ากลุ่มเล็ก

กลยุทธ์ระดับหน้าที่ เป็นการสร้างข้อได้เปรียบสำหรับการแข่งขันเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

ทอมป์สันและสตรีกแลนด์ (Tompson; & Strickland.1999: 3-4) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ เป็นกระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดทำกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กันได้แก่

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งบ่งบอกลักษณะของธุรกิจในอนาคตของบริษัทว่ามีลักษณะอย่างไร องค์กรจะมุ่งหน้าไปทางไหนทั้งนี้เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวให้กับองค์กร บอกชนิดของธุรกิจที่บริษัทพยายามอยากให้เป็นไป และแจ้งให้ทุกคนได้ทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางทางตามที่มุ่งหวังร่วมกัน

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานโดยเฉพาะเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

1. การจัดทำกลยุทธ์ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งความมุ่งหวังไว้

วีลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen; & Hunger , 2006: 9) สรุปว่า การสร้างกลยุทธ์ ออกดังนี้

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเผยแพร่ให้บุคคลสำคัญภายในบริษัทได้ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุ “ปัจจัยเชิงกลยุทธ์” ทั้งปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายใน

2. การจัดทำกลยุทธ์ คือ การจัดทำแผนระยะยาว เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เหมาะสมกับโอกาสและปัญหาอุปสรรคที่เป็นอยู่ในขณะนั้น รวมทั้งจะต้องสอดคล้องกับจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร การจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจขององค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การพัฒนากลยุทธ์และกำหนดกลยุทธ์นโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

สรุป การสร้างกลยุทธ์ เป็นการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อใช้ในการบริหารองค์กร รวมทั้งให้เหมาะสมกับโอกาสปัญหา อุปสรรคทั้งต้องสอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดจุดหมาย กำหนดทิศทางองค์กร และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ การกำหนดแผนงานหลัก นโยบาย และกำหนดแนวทางหรือทางเลือกกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พัชรา มั่งชม (2540: 38) ให้แนวคิดว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปัญหาของธุรกิจ อาทิเช่น สังคม การเมือง หรือนโยบายของรัฐ เป็นต้น รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลฐานะทางการเงิน การวิเคราะห์พยากรณ์ยอดขาย การวิเคราะห์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเลือกกลยุทธ์มาแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถ

นำเข้าข้อมูลมาประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้ตัดสินใจ โดยพิจารณาทรัพยากรและโครงสร้างตลอดจนรวมถึงนโยบายและการบริหารของธุรกิจ

ประยงค์ มีใจซื่อ (2542: 10-13) ได้สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการเพื่อทำการวิเคราะห์เชิงเหตุผล ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ กลยุทธ์ขององค์กรที่สร้างขึ้น จะสามารถนำพาและก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่องค์กรได้อย่างไร

ในขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินี้ มุ่งหวังที่จะชี้แนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงแนวทางในการดำเนินงานที่จะสามารถลดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ในการดำเนินงาน ในขั้นนี้จำเป็นต้องสร้างแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเอาชนะอุปสรรคนานัปการซึ่งจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน

จินตนา บุญบงการ (2544: 9) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

สุพานี สฤณีวานิช (2544: 19-20) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ว่า ขั้นตอนนี้จะเน้นการวางแผนดำเนินงานและการดำเนินงานต่าง ๆ นั้นไปปฏิบัติ แต่การดำเนินงานตามขั้นตอนนี้ให้บรรลุผลจะต้องเตรียมความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ คือปัจจัยด้านบุคลากร โครงสร้างขององค์กร ระบบงานต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกให้การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นบังเกิดผล

ประโชค ชุมพล (2546: 220) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องกำหนดภารกิจและเป้าหมาย การวิเคราะห์สถานการณ์และการปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ด้วยการใช้ 4 หน้าที่ ในกระบวนการจัดการ ดังนี้

- 4.1 การวางแผน
- 4.2 การจัดองค์กร
- 4.3 การชักนำ
- 7.4 การควบคุม

ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ (2547: 4-6) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะเป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่ 1 เพื่อที่จะให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่างๆ ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน การจูงใจ เป็นต้น

สุวพร อิทนา (2554: 17) ให้แนวคิดว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ กระบวนการดำเนินงานนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้เข้าสู่การปฏิบัติ

สมชาย เทพแสง (2554: 5) ให้แนวคิดว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ นำกลยุทธ์ที่ได้มาแปลงสู่แผนปฏิบัติการ โดยการสร้างแผนที่กลยุทธ์หรือแผนกลยุทธ์หลักโดยเน้นการกระจายสู่ระดับแผนงานและโครงการ

แอคคอฟฟ์ (Ackoff.1984: 5-6) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบที่ระบุถึงวิธีการหรือการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน

สตาแลนด์และ กริกบี้ (Stahland and Grigsby) (1992: 17-18) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่ 1 เพื่อที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน การจูงใจ เป็นต้น เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติบรรลุผล

เดส และ มิลเลอร์ (Dess; & Miller, 1993: 32- 35) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริงประกอบด้วย

วีลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen; & Hunger, 2006: 9) สรุปว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินงานนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้เข้าสู่การปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาจัดทำเป็นโปรแกรมดำเนินงาน จัดทำงบประมาณ และวิธีการดำเนินงาน ในขั้นนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง และระบบการจัดการทั้งหมดทั่วทั้งองค์กรได้ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยทั่วไปแล้วจะเป็นหน้าที่ของผู้จัดการระดับกลางและระดับล่างเท่านั้น โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตรวจสอบ เนื่องจากเป็นแผนงานปฏิบัติการ การปฏิบัติตามกลยุทธ์มักจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจประจำวันในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน

สรุป การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ โดย การนำจุดหมายและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ แผนงาน นโยบาย และกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

3.3 การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์

พัชรา มั่งชม (2540: 38) สรุปว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในเรื่องผลลัพธ์ของนโยบายเศรษฐกิจหรือสิ่งที่เกิดขึ้นอาจจะบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ก็ตาม ขั้นตอนนี้คือ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการตรวจสอบดูว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์แล้ว ซึ่งการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ อาจมีวัตถุประสงค์ของแต่ละธุรกิจที่ต่างกันออกไป

ประยงค์ มีใจชื้อ (2542: 10-13) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ว่า การควบคุมเชิงกลยุทธ์ เป็นการควบคุมองค์การชนิดพิเศษที่มุ่งเน้นไปที่

- การตรวจสอบ
- การประเมิน
- การปรับปรุง

ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนตลอดกระบวนการควบคุมและรู้ถึงบทบาทที่แท้จริงของการตรวจสอบและประเมินเชิงกลยุทธ์

จินตนา บุญบงการ (2544: 9) สรุปว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดทิศทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

สุพานี สฤกษ์วานิช (2544: 19-20) สรุปว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญอยู่เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม

ไพโรจน์ ปิยะวงษ์วัฒนา (2545: 9-10) ให้แนวคิดว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ คือ การนำเอากลยุทธ์มาดำเนินการประยุกต์เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีการเสริมสร้างทักษะและความสามารถของบุคลากรในระดับบริหารและปฏิบัติการให้เหมาะสมกับกลยุทธ์องค์กร นอกจากนี้ยังต้องจัดโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ รวมทั้งต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของวัฒนธรรมองค์กรจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ สุดท้ายได้แก่การตรวจสอบประเมินและควบคุมการดำเนินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ (2547: 4-6) สรุปว่า การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ มุ่งเน้นที่จะติดตามประเมินผล และการควบคุม เพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุง และมั่นใจว่าการปฏิบัติตนตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

สุพร อินทนา (2554: 18) สรุปว่า การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ มีความสำคัญและสัมพันธ์กับหน้าที่หลักในการจัดการ โดยทั่วไปองค์กรจะมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลกลยุทธ์แต่ละระดับโดยเฉพาะหรืออาจเป็นแผนก ๆ ของฝ่ายวางแผนเพื่อวินิจฉัยและตรวจสอบ โดยทั่วไปผู้บริหารทุกระดับจะใช้การควบคุมกลยุทธ์ในประเด็นต่อไปนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือผู้บริหาร โดยนำไปใช้ในการวินิจฉัย ตรวจสอบและปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้จนเป็นผลสำเร็จ
2. ใช้ในการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องและประสานกันได้ ในการทำงานโดย

ปราศจากการควบคุมย่อมนำมาซึ่งความขัดแย้งหรือปัญหา การควบคุมของผู้บริหารจึงมีส่วนช่วยให้เกิดการประสานงานในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ใช้วัดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การควบคุมที่มีประสิทธิภาพบ่งบอกให้รู้ว่าผู้บริหารในหน่วยงานนั้นเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

สมชาย เทพแสง (2554: 5) ให้แนวคิดว่าการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ พิจารณากลุ่มภารกิจหลัก ตัวชี้วัดระดับองค์กร ตัวชี้วัดระดับแผนกตัวชี้วัดกิจกรรมที่สอดคล้องกัน

स्ताแลนและกริคบี้ (Stahl; & Grigsby. 1992 : 17-18) สรุปว่า การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ มุ่งเน้นที่จะติดตามประเมิน และการควบคุม เพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุง และมั่นใจว่าการปฏิบัติตนตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

แอคคอฟฟ์ (Ackoff.1984: 5-6) สรุปว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานของแผนว่าเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

วีลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen; & Hunger , 2006: 9) สรุปว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานทั้งองค์กร เพื่อเปรียบเทียบดูว่าผลการปฏิบัติงานจริงกับการดำเนินงานที่ตั้งไว้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้จัดการทุกระดับจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินในขั้นนี้เพื่อนำไปแก้ไขและแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ทอมป์สันและสติคแลนด์(Tompson; & Strickland , 2007: 3-4) สรุปว่า การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ การปรับปรุงแก้ไขจะเริ่มตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางในการดำเนินระยะยาว การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำกลยุทธ์หรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยพิจารณาจากประสบการณ์จริง และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ใหม่และโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่

สรุป การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดทิศทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง โดยมุ่งเน้นไปที่ การตรวจสอบ การประเมิน การปรับปรุง เพื่อดูว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุง และมั่นใจว่าการปฏิบัติเป็นไปอย่างสมบูรณ์

4. ตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรอิสระ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็นดังนี้

1.1. ประสบการณ์ในการสอน

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของ

สถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การจัดทำกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุม 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบูรณาการ และด้านการปรับตัว 3. ความสัมพันธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรายคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การประเมินผลและการควบคุมกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านบูรณาการ

วิวัฒน์ เฉลิมวรวงศ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กระบวนการดำเนินกลยุทธ์ของโรงเรียนต้นแบบในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า การสร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ ดีคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติได้มาก การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะการ ดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ โดยรวม มีการปฏิบัติได้มาก ส่วนด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระอย่างเพียงพอเหมาะสม ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และการพัฒนาห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา) คอมพิวเตอร์ภาษาต่างประเทศ ให้ทันสมัยมีสื่อและอุปกรณ์เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ปฏิบัติได้ปานกลาง และ การสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติได้มาก ส่วนด้านการพัฒนาครูทุกคนปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนที่ สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้อุบัติได้ ปานกลาง การเพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ และบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม มีการปฏิบัติมาก

ส่วนด้านการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้มีการกระทำใดใดที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ปฏิบัติได้ปานกลาง

จากงานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา

1.2 ตำแหน่ง

- ครูผู้ช่วย
- ครู อันดับ คศ.1
- ครู อันดับ คศ. 2
- ครู อันดับ คศ. 3
- ครู อันดับ คศ. 4

อนุเทพ คำเจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์การเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2543 ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ รายงานฉบับนี้ เป็นกรณีศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2543 ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ทางโรงเรียนประสบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ เนื่องจาก ขาดแคลนบุคลากรครู-อาจารย์ สื่อการเรียน การสอนไม่เพียงพอ การบริหารจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพและการจัดสรรงบประมาณไม่มีการวางแผนการใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของปัญหา แนวทางการแก้ไข ใช้ทฤษฎีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการวางแผนงบประมาณการจัดสรรงบประมาณการรายประจำปีให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรคือการเรียนการสอนและการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้ตามเป้าหมาย คือนักเรียนมีผลการเรียนดีมาก(เกรดเฉลี่ย 3.00 -4.00) จะมีจำนวนร้อยละ 25 หรือมากกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนดี(เกรดเฉลี่ย 2.00 – 2.99) จะให้มีจำนวนร้อยละ 50 หรือมากกว่า และนักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์หรือพอๆให้มีจำนวนร้อยละ 25 หรือน้อยกว่า

รุ่งนภา บุญอนันต์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารบางประการที่สัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ผู้รับผิดชอบงานวางแผนโดยรวมและรายชั้นตอนอยู่ในระดับมาก 3. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านย่อยการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของของ ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน 5. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่าที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายชั้นตอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ โดยผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและรายด้านย่อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แบบอัตตาธิปไตย แบบปรึกษาหารือ แบบปรึกษาหารือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมด้านย่อยการดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน

8. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน

9. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านย่อยการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านย่อยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

10. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน

11. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมรายด้านและรายด้านย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น

ด้านการตัดสินใจแบบอัตตารูปไตย มีความสัมพันธ์ทางลบกับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 12. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การการจัดวางทิศทางกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ไว้ด้วย

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ต่างกัน ผู้วิจัยมีความสนใจจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม 1. ครูผู้ช่วย 2. ครู คศ.1 3. ครู คศ.2 4. ครู คศ.3 5. ครู คศ.4

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

เสนห์ จุ้ยโต (2541: บทคัดย่อ) อ้างอิงจาก นันทา วิฑูฒิศักดิ์ (2545: 67 – 68) วิจัยเรื่อง" วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูง และการใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูง มี 4 ประการคือ การขัดเกลาทางสังคม การศึกษาในระบบ ประสบการณ์ในอาชีพ และวัฒนธรรมขององค์กร การขัดเกลาทางสังคมประกอบไปด้วยการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาการเป็นแบบอย่างที่ดีของบิดามารดา ความยากลำบากในวัยเด็กที่ทำให้มีความอดทนพากเพียรการเป็นน้องที่มีพี่ ๆ ให้การสนับสนุน และการฝึกฝนของบิดามารดาที่ทำให้เกิดความเฉลียวฉลาดในวัยเด็ก การศึกษาในระบบประกอบไปด้วยการมีครูดี การได้เรียนในวิชาที่เป็นประโยชน์โดยตรงและการได้ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประสบการณ์ในอาชีพประกอบด้วยประสบการณ์ในการเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประสบการณ์ในการเรียนระดับปริญญาตรี โทและเอก และประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์การประกอบไปด้วยความเชื่อและค่านิยมของผู้นำเกี่ยวกับการบริหารองค์การ วิสัยทัศน์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 5 ประการคือ มหาวิทยาลัยทางไกลและมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล การบริหารความขัดแย้ง ความเป็นสากลของอุดมศึกษา การกระจายอำนาจและการบริหารองค์การเชิงธุรกิจ การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนประกายขึ้นขยายความคิด ขั้นพิชิตการเปลี่ยนแปลง และขั้นสร้างความต่อเนื่อง

สุรชัย บุษราคม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติประจำปีของโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดขอนแก่นมีปัญหาในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก คือ ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผลแผนปฏิบัติการ ด้านการเตรียมการวางแผนปฏิบัติการ ด้านการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ และด้านการวางแผนปฏิบัติการ ข้อที่มีปัญหามากคือ การจัดสรรงบประมาณประจำปีส่วนกลางมีความล่าช้า ขาดเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการประเมินแผนงานโครงการ และผู้บริหารและหัวหน้างานแผนงานของโรงเรียนมีระดับปัญหาการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่ต่างกัน

เฉลิม มุ่งปั้นกลาง (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการวางแผนการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาศึกษาอำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและการวางแผนสอดคล้อง ประสานสัมพันธ์กับนโยบายของ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มโรงเรียน ชี้แนะแผนไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและโครงการการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนอย่างกำหนดและตรงเวลา ชี้ติดตามและประเมินแผน ได้แก่ การจัดทำเอกสาร สรุปผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานในการประเมินแผนร่วมกับคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ครู อาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกันและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาการวางแผนการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมละเป็นรายข้อ แตกต่างกันและไม่มีปฏิสัมพันธ์

สมชาย เป้าหล่อเพชร (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ มีทัศนะต่อการวางแผนบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก และระดับปัญหาทุกด้านและรายด้านปานกลาง 2. ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นในการวางแผนการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งรายด้านและรวมทุกด้าน 3. ผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ มีความเห็นในการวางแผนการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการวางแผนมีความแตกต่างกัน ของระดับปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ประมวล นามบุตร (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติประจำปี ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี 1.หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/หัวหน้าศึกษานิเทศก์/ผู้บริหารโรงเรียน มีปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 2.การดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/หัวหน้าศึกษานิเทศก์/ผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและแต่ละขั้นตอนไม่แตกต่างกัน

ไพโรจน์ กิตติวีรพันธุ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครู อาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนดีมาก โรงเรียนขนาดใหญ่ ปฏิบัติการวางแผนโดยภาพรวมและรายชั้น อยู่ในระดับมากที่สุด ครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายชั้น 5 ชั้น อยู่ในระดับมาก ครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการปฏิบัติรายชั้นตอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ปฏิบัติมากกว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง

ทองอาน บุญพรหม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการวางแผนบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและแต่ละขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการดำเนินการตามแผน โครงการอยู่ในระดับสูง การประเมินแผนงาน โครงการและการรายงานอยู่ในระดับน้อย การวางแผนบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและแต่ละขั้นตอนไม่แตกต่างกัน

จรูญ สิทธิพรหม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประเมินผลหลังการดำเนินการ ด้านการมอบหมายงานและการกำกับติดตามการดำเนินงานเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบความพร้อมและด้านการประเมินผลก่อนการดำเนินงาน

สนอง ปานเชียงวงษ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี รวมทุกด้านจำแนกเป็นรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหารวมทุกด้านเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน 2.ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูสายผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูสายผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ไบศรี พันเทศ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ :กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือวางแผน เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ลดความขัดแย้งในองค์กรลงได้ ให้ความสำคัญที่วางแผนและควบคุมตามโครงการที่กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงความจริงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มุ่งให้การบริหารจัดการอิสระและคล่องตัว เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ไพโรจน์ ดั่งวิเศษ (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถาบันราชภัฏ การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถาบันราชภัฏ และจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า จุดแข็ง คือ อาจารย์มีความรู้และประสบการณ์ มีความเป็นเครือข่าย นักศึกษาส่วนมากเป็นคนในท้องถิ่น จุดอ่อนคือ อาจารย์มีภาระงานหลายด้าน นักศึกษามีพื้นฐานความรู้ต่ำ โอกาสคือ นักเรียนมีความต้องการการเข้าศึกษามากขึ้น อุปสรรค คือ อัตราการบรรจุอาจารย์ การใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ 7 ด้าน คือกลยุทธ์ด้านอาจารย์ กลยุทธ์ด้านการศึกษา กลยุทธ์ด้านบริหารจัดการ กลยุทธ์ด้านปัจจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน กลยุทธ์ด้านหลักสูตร กลยุทธ์ด้านกระบวนการเรียนการสอน และกลยุทธ์การสร้าง ความเข้าใจอาจารย์ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ กลยุทธ์แต่ละด้านมีกลวิธีที่สำคัญ คือการเพิ่ม

การเชิดชูเกียรติและให้รางวัลแก่อาจารย์ทางด้านการสอน การปรับปรุงพื้นฐานความรู้นักศึกษา การปฏิรูปการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ให้มีความคล่องตัว การจัดตั้งศูนย์สื่อวัสดุอุปกรณ์ และคอมพิวเตอร์ การจัดหลักสูตรที่หลากหลาย จัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนและการสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม

บุญเลี้ยง คำชู (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานสร้างแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1.บุคลากรโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ ประเภทและขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่เห็นว่ามี การดำเนินงานในระดับดี และมีการดำเนินงานในระดับพอใช้ 2 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และด้านการประเมินผลผลการรายงาน ยกเว้นบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่ามี การดำเนินงาน โดยรวม 5 ด้านอยู่ในระดับพอใช้และมีการดำเนินงานในระดับดีในด้านการดำเนินงานตามแผน 2.ผู้บริหารเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษามีการดำเนินงานสร้างแผนกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้านมี 3 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/ตัวชี้วัดความสำเร็จ และด้านกลยุทธ์ของผู้บริหารมีด้านการดำเนินงานมากกว่าครู อาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส เห็นว่าโรงเรียนมีการดำเนินงาน โดยรวมและในรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์ภารกิจ ของหน่วยงาน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย/ตัวชี้วัดความสำเร็จ และด้านการจัดทำแผนปฏิบัติและโครงการ มีการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนขยายโอกาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางโดยรวมและทุกด้าน มีการดำเนินงานมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหการดำเนินงานสร้างแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สรุปได้ว่า มีปัญหา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ไม่ปฏิบัติตามแผน ขาดความกระตือรือร้น ขาดกำลังใจ และไม่มี การประเมินแผน แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ จัดประชุม อบรม ชี้แจง ประสานงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัย สร้างกลยุทธ์ที่ง่าย และสร้างเครื่องมือประเมินที่ดีต่อการปฏิบัติ

นันทา วิฑูฒิศักดิ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์สำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏ ในทศวรรษหน้า (2544 - 2553) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับภาพที่พึงประสงค์ของสำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษา ในทศวรรษหน้า (2544-2553) และเพื่อพัฒนาและตรวจสอบแผนกลยุทธ์ สำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏ ในทศวรรษหน้า (2544-2553) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏ และสถาบันอุดมศึกษา มีวิสัยทัศน์ร่วมในการให้บริการที่เป็นสากล มีมาตรฐานทันสมัย สามารถส่งเสริม

การเรียน การสอน การค้นคว้าวิจัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนำเสนอในแต่ละด้าน คือ 1. ด้าน ทฤษฎีและบริบทการบริการสารสนเทศ และระบบการจัดการห้องสมุดในหลักการอุดมศึกษา 2. องค์ประกอบต่าง ๆ ตามมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา 3. เป้าหมายและแผนกลยุทธ์ 4. ด้าน เอกลักษณะ ในภาพรวมทุกด้านมีการดำเนินการปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านทฤษฎีและ บริบทการบริการสารสนเทศมีการดำเนินการปรากฏอยู่อย่างมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบสภาพ ปัจจุบัน กับภาพที่พึงประสงค์ของสำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏ และสถาบันอุดมศึกษา ในทศวรรษ หน้า (2544 - 2553) แล้วกำหนดเป็นช่องว่างอันเป็นความจำเป็นในการวางแผนกลยุทธ์ ผลการ เปรียบเทียบพบว่า มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544 มีค่าความแตกต่างสูงสุด รongลงมาเป็นเอกลักษณ์ของสำนักวิทยบริการ ห้องสมุดสมัยใหม่ส่วนทฤษฎี และบริบทการบริการ สารสนเทศและการจัดการห้องสมุดในหลักการอุดมศึกษา เป็นภาพที่ควรสร้างให้เกิดและรักษาไว้อย่าง ยิ่ง ส่วนความจำเป็นในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างให้เกิด และรักษาไว้ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

พัชรี สีนุระเวชญ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์ในการบริหารให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการ วางแผน ได้แก่ จัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการ โดยแบ่งงานให้ตรงตามหน้าที่/ความสามารถของ บุคลากรเพื่อรับผิดชอบ มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายติดตามงานพร้อมประเมินผลงานตาม กำหนดการปฏิทินที่วางไว้และรายงานผล คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ นำผลการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลไปสรุปวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน 2. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ได้แก่ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของงานแต่ละฝ่าย ทำหน้าที่ดูแลกำกับ ติดตาม ประเมินผล พิจารณาจากภาระงานของโรงเรียน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 6 ฝ่าย บริหารองค์กรในรูปแบบกระจายอำนาจ 3. การจัดคนเข้าทำงาน ได้แก่ จัดบุคลากรเข้าทำงาน โดยยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดบุคลากรเข้าทำงานให้ตรงกับประสบการณ์และ ความถนัดของบุคลากร จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงาน 4. การอำนวยการ ได้แก่ ใช้ระบบการบริหารงานและกระจายอำนาจโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา โรงเรียน 5. การควบคุม ได้แก่ หัวหน้างานแต่ละฝ่ายเป็นผู้ติดตามและประเมินผลตามกำหนด ระยะเวลาตามปฏิทินสรุปงานเสนอต่อผู้บริหาร จัดทำแบบกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การทำงานโดย หัวหน้าฝ่ายประเมินผลงานและรายงานผลต่อผู้บริหาร นำผลจากการประเมินมาพัฒนาโรงเรียน ทุกด้าน

อิทธิพล สุทธิภูมิ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรในโรงเรียน ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มี การปฏิบัติการณ์ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

และบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติการในกระบวนการวางแผน กลยุทธ์อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการจัดเตรียมการวางแผน กลยุทธ์ ด้านการศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการจัดวาง ทิศทางของโรงเรียน ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และปฏิบัติการในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบ ทบทวนและปรับแผนกลยุทธ์ และ ด้านการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ 2. บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด สมุทรสาคร ที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการในกระบวนการ วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการ ปฏิบัติการสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติการมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทุกด้าน ส่วนโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการ ปฏิบัติการที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กานดา ลือกาญจนวิฑู. (2546: บทคัดย่อ) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดโรงเรียน อัสสัมชัญ แผนกมัธยมศึกษา ปีพุทธศักราช 2550 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของห้องสมุดโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกมัธยมศึกษา มีบริการที่ทันสมัยด้วยระบบห้องสมุดอัตโนมัติ มีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน นโยบายของห้องสมุดสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน บุคลากรมีความสามารถทำงานเป็นทีม และทรัพยากรสารสนเทศมีความหลากหลาย จุดอ่อน คือ อาคารสถานที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่ไม่เหมาะสม ครุภัณฑ์ไม่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรสารสนเทศไม่คุ้มค่า เพราะมีผู้ใช้น้อย ความต้องการใช้ห้องสมุดของผู้ใช้เปลี่ยนไป และห้องสมุดมีแสงสว่างไม่เพียงพอ 2. ผลการศึกษาภาพที่พึงประสงค์ของห้องสมุดโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกมัธยมศึกษาใน 3 มาตรฐานตามเกณฑ์ห้องสมุดเฉลิมพระเกียรติกาญจนาภิเษก คือมาตรฐานด้านปัจจัยนำเข้ามาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านผลผลิต ในภาพรวมและรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการให้เกิดในระดับมากทุกมาตรฐาน 4. แผนกลยุทธ์ของห้องสมุดโรงเรียนอัสสัมชัญ แผนกมัธยมศึกษา สำหรับปีพุทธศักราช 2550 (1.) จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านให้หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องสมุด (2.) การพัฒนาเทคโนโลยีที่สารสนเทศที่ใช้บริการให้ทันสมัยเสมอ (3.) การจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (4.) การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้บริการให้ทันสมัยเสมอ (5.) การจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศใกล้ชิดธรรมชาติ (6.) การจัดบริการเชิงรุกที่สามารถตอบสนองการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดลพร ทวาโรจน์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม กับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า พฤติกรรม การตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

พฤติกรรม การตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม สามารถทำนายการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลโดยคิดเป็นร้อยละ 64.40 ต่อการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สำรวจระดับความคิดเห็นของผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุด 2. สำรวจความพร้อมในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3. สำรวจปัญหาและอุปสรรคในการจัดการของห้องสมุดในปัจจุบัน การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 59 แห่ง จำนวน 118 คน นำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับคืนมา จำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.67 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ใช้ t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ F-Test และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยรวมมีการจัดทำกันเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณาตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์พบว่า การประเมินสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับทำ / ไม่ทำพอๆ กันการกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุมทำเป็นส่วนใหญ่ 2. ความพร้อมในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ห้องสมุดมีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับพร้อมมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมีความพร้อมปานกลาง และด้านสภาพแวดล้อมภายในอยู่ในระดับมาก 3. ผู้บริหารห้องสมุดที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะวิชาที่สถาบันเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 4. ผู้บริหารห้องสมุดที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า และมีขนาดของสถาบันที่ใหญ่กว่ามีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มากกว่า 5. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพร้อมในการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมมากกว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดปานกลางและขนาดเล็ก ในขณะที่เดียวกันห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดปานกลางก็มีความพร้อมมากกว่าขนาดเล็ก 6. สถาบันที่มีลักษณะวิชาที่เปิดสอนแตกต่างกัน มีความพร้อมในการจัดการเชิงกลยุทธ์ไม่

แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 7. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการห้องสมุดในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่าผู้บริหารห้องสมุดมีความเห็นว่า ปัจจุบันห้องสมุดประสบปัญหาใน 3 อันดับแรกคือ งบประมาณไม่เพียงพอเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ

สุนีย์ แสงกวีเลิศ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเอกชน อาชีวศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี พ.ศ.2545-2549 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี มีกลยุทธ์ที่จะพัฒนาโรงเรียน จำนวน 5 กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะทางด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาทีมงานของโรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี ให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพิ่มจำนวนผู้เรียนเพื่อสร้างศักยภาพของโรงเรียน 4) ร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี วัสดุและอุปกรณ์ทางการศึกษาและห้องสมุดที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ตามศักยภาพ 5) สร้างเสริมให้ผู้เรียน มีความสามารถพิเศษตามความต้องการของสถานประกอบการ และผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ของการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน ได้ผลอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

บัญญัติ จรัสแผ้ว (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับสภาพการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความเห็นของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการปรับปรุงแผน ส่วนระดับปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3.สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการเตรียมการวางแผน ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันส่วนปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ตามความ

คิดเห็นของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่มีขนาดความแตกต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

นายสุรศักดิ์ ยี่เหล็ก (2550: บทคัดย่อ) การศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยองค์การ ที่มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพวิชาการ มีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) ศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ ปีการศึกษา 2550 2) ศึกษาความพึงพอใจ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ ปีการศึกษา 2550 วิธีดำเนินการวิจัย มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดรูปแบบการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ โดยการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนางานวิชาการ กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิง กลยุทธ์ แล้วตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ กับกลุ่มเป้าหมาย 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง รวมจำนวนทั้งสิ้น 620 คน ผลการวิจัยพบว่า 1 ผลการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ ปีการศึกษา 2550 สรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ พบว่า ครูมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ดังนี้ 1) ความสามารถด้านการจัดทำหลักสูตร อยู่ในระดับ ดีมาก 2) ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก 3) ความสามารถด้านการวัดผลประเมินผล อยู่ในระดับดีมาก 4) ความสามารถด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับดี 5) ความสามารถด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในระดับดี

1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2550 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ สูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2549 และผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด

2. ผลการประเมินความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ ปีการศึกษา 2550 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครองที่มี ต่อการพัฒนาคุณภาพวิชาการ ด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับดีมาก

คณะสายแก้ว วิโรจน์ สารรัตน์ ทวีชัย บุญเต็ม ไพศาล สุวรรณน้อย (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์ทั้งการบริหารโดยภาพรวม การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงนโยบาย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกการศึกษาบริบทโดย 1) การศึกษาสำรวจ 2) การอภิปรายกลุ่ม 3) การศึกษาพหุกรณีสถานศึกษาต้นแบบ 3 แห่ง ขั้นตอนที่สอง เป็นการพัฒนาร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจากข้อมูลที่ตั้งวิเคราะห์ ได้จากผลการวิจัยในขั้นตอนแรกด้วยวิธีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสองครั้ง ขั้นตอนที่สามเป็นการตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้วยวิธีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและวิธีการประชาพิจารณ์ผู้มีส่วนได้เสีย ผลจากการวิจัย ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ภายในปี 2554 จังหวัดสุรินทร์จะเป็นจังหวัดชั้นนำในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่มีคุณภาพตามมาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างหลากหลายและทั่วถึง ได้พันธกิจ 7 ประการ และได้ชุดของเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดโดยมีรายละเอียดหลายประการที่มุ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นผลจากกระบวนการวิจัยเชิงนโยบายที่ยึดถือหลักการวิจัยแบบผสม ทำให้มีความเชื่อมั่นว่า เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้

รุ่งนภา บุญอนันต์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการที่สัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนโดยรวมและรายขั้นตอนอยู่ในระดับมาก 3. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านย่อยการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน 4. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายขั้นตอนไม่แตกต่างกัน 5. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการตัดสินใจแบบปริกษาหารือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่าที่

มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 6. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายชั้นตอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ โดยผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 7. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและรายด้านย่อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย แบบอัตตาธิปไตย แบบปรึกษาหารือ แบบปรึกษาหารือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมด้านย่อยการดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน 8. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน 9. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารบางประการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านย่อยการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ด้านย่อยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 10. ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานวางแผนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน 11. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมรายด้านและรายด้านย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางลบกับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 12. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ จัดวางทิศทางกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ไว้ด้วย

อนุเทพ ค่าเจริญ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์การเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2543 ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ รายงานฉบับนี้ เป็นกรณีศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2543 ของโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

ทางโรงเรียนประสบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ เนื่องจาก ขาดแคลนบุคลากรครู-อาจารย์ สื่อการเรียน การสอนไม่เพียงพอ การบริหารจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพและการจัดสรรงบประมาณไม่มีการวางแผนการใช้ให้เหมาะกับสภาพของปัญหา แนวทางการแก้ไข ใช้ทฤษฎีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการวางแผนงบประมาณการจัดสรรงบประมาณการรายประจำปีให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากรคือการเรียนการสอนและการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้ตามเป้าหมาย คือนักเรียนมีผลการเรียนดีมาก(เกรดเฉลี่ย 3.00 -4.00) จะมีจำนวนร้อยละ 25 หรือมากกว่านักเรียนที่มีผลการเรียนดี(เกรดเฉลี่ย 2.00 – 2.99) จะให้มีจำนวนร้อยละ 50 หรือมากกว่า และนักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์หรือพอจะให้มีจำนวนร้อยละ 25 หรือน้อยกว่า

วิวัฒน์ เฉลิมวรวงศ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กระบวนการดำเนินกลยุทธ์ของโรงเรียนต้นแบบในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า การสร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ ดีคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติได้มาก การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะการ ดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ โดยรวม มีการปฏิบัติได้มาก ส่วนด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระอย่างเพียงพอเหมาะสม ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และการพัฒนาห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา) คอมพิวเตอร์ภาษาต่างประเทศ ให้ทันสมัยมีสื่อและอุปกรณ์เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ปฏิบัติได้ปานกลาง และ การสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติได้มาก ส่วนด้านการพัฒนาครูทุกคนปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนที่ สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้อุบัติได้ ปานกลาง การเพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ และบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม มีการปฏิบัติมาก ส่วนด้านการส่งเสริมให้ครูทุกคนมีการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้มีการกระทำใดใดที่ ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ปฏิบัติได้ปานกลาง และ

สวพร อิทนา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดทำแผนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัย 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบสภาพแวดล้อม การจัดทำกลยุทธ์ การประเมินผลและควบคุม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ 2. ผลการจัดทำแผนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวดี และด้านเงื่อนไข ตามลำดับ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนโดยคำนึงถึงความพอประมาณของงบประมาณรายได้ เพื่อการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดทำแผน การจัดทำแผนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ในด้านเงื่อนไขคุณธรรม ด้านความพอประมาณ ผู้บริหารควรจัดทำแผนกลยุทธ์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อองค์กรบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

5.2. งานวิจัยต่างประเทศ

อคินซันยา (Akinsanya. 1974: 6282 –A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนการศึกษาของครูในดาลอส ประเทศไนจีเรีย ตามทฤษฎีของนักการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นักการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารใช้แผนประเมินและนิเทศแผนการบริหารงาน การวางแผนอบรมบุคลากร และการวางแผนความสัมพันธ์กับชุมชน พร้อมทั้งการปฏิบัติแผนด้วย ครูผู้สอนก็ควรมีการพัฒนาหลักสูตรและการสอนด้วย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ครูควรมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อเป็นตัวเชื่อมและเพื่อเป็นการได้มีส่วนร่วมในการวางแผนระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

จาคอบเซน (Jacobsen.1979: 5232 –A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนระยะยาว โดยศึกษาธิการ โรงเรียนประถมศึกษารัฐอิลลินอยส์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการวางแผนกับความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการวางแผนกับอายุการศึกษา ประสพการณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ศึกษาศิลการในชุมชนใหญ่ และศึกษาศิลการที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความรู้ ความเข้าใจเทคนิคการวางแผนระยะยาว แผนปฏิบัติการ และสามารถกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะได้ ในการวางแผนระยะยาว ได้มากกว่าศึกษาศิลการในชุมชนขนาดกลาง และชุมชนขนาดเล็ก และศึกษาศิลการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ศึกษาศิลการในชุมชนที่มีการบรรจุครูเพิ่ม มีความรู้ด้านเทคนิคการวางแผนระยะยาวสูงกว่าศึกษาศิลการในชุมชนที่มีการบรรจุครูน้อยลงหรือคงที่ 3. อายุและประสพการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อความรู้ การปฏิบัติงานและการกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะได้ในการวางแผนระยะยาว

เบลเบส (Belbase.1982: 430-435) ได้ศึกษาปัญหาการวางแผนการใช้แผนในการจัดอาชีวศึกษาของประเทศที่กำลังพัฒนา ศึกษาเฉพาะกรณีในประเทศเนปาล ประชากร ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวศึกษา คณะผู้บริหาร และที่ปรึกษาต่างประเทศ โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรจำนวน 308 ชุด ได้รับคืน 173 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ความล้มเหลวของการจัดการศึกษาวิชาชีพนั้น สืบเนื่องมาจากมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจ การบริการศึกษา นโยบายการศึกษา นโยบายและเหตุผลขององค์กร และที่สำคัญคือ ขาดการบริหารที่เป็นไปตามแผน การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะให้มีการวางแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ควบคู่กันไป

ไซเดอร์ (Coulter and Mary , 1987: 2410 –A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญการวางแผนชุมชน ในวิทยาลัย แคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนจะได้ผลก็ต่อเมื่อมีการวางแผนกลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์ระบบ จัดเป็นโครงการพัฒนาแผนต่อแผน และการวางแผนนั้นไม่ควรจำกัดเวลา การตกลงในการวางแผนกลยุทธ์ควรได้รับการพิจารณาร่วมกันและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

โรเบิร์ต (Kaplan Robert. 1989: 5247 –A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนการศึกษาของรัฐอัลบามา กล่าวว่า สภาพสังคมและปรัชญาการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลกระทบต่อการวางแผนการจัดการศึกษา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนการศึกษาต้องกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม และให้ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยให้คณะกรรมการและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

แมคมิลเลียน และ ฮิว (Macmillan and Hugh , 1991: 4617 - A) ได้ทำการศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยชุมชนมิชิแกน และศึกษาปัจจัยบางอย่างที่มีผลต่อการวางแผน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามผู้บริหาร 24 คน จากวิทยาลัย 6 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า วิทยาลัยส่วนมากใช้การวางแผนกลยุทธ์มาแล้ว 4 – 5 ปี เพื่อปรับปรุงสถานภาพการทำงานต่างๆ ให้ดีขึ้น ลักษณะการวางแผนกลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ การวิเคราะห์พันธกิจ การวิเคราะห์ปัจจัย การกำหนดเป้าหมาย และการประเมินผล ลักษณะสำคัญต่อมาคือ การวิเคราะห์ทางเลือกขององค์กร การปรับความเข้าใจในชุมชน การจัดแหล่งทรัพยากรให้เพียงพอกับการนำไปใช้ และการปรับสภาพด้านการเงิน สรุปผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ขนาดของวิทยาลัยชุมชนที่เปิดสอนระดับปกติกับการวางแผนกลยุทธ์ไม่มีความสัมพันธ์กัน และพบว่าวิทยาลัยชุมชนส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญที่พบคือ การไม่มีเวลาพอที่จะจัดทำแผนกลยุทธ์

มู (Moo.1992: 4169 – A) ได้ศึกษาการสังเคราะห์การวางแผนและการพัฒนาองค์กรเพื่อเสนอยุทธศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงทางเลือกของโรงเรียน K-12 สำหรับนักการศึกษาโดยศึกษาเชิงเอกสารและการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า สามารถผสมผสานยุทธศาสตร์การวางแผนกับการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 2 วิธี สำหรับโรงเรียน ดังกล่าว โดยยึดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เน้นเรื่องระบบย่อยในการสร้างบรรทัดฐาน โครงสร้าง และกระบวนการในการสร้างความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน

พอล และ ซัมเมล (Pual and Samuel , 1992: 213) ได้ศึกษาบทบาทของการบริหารเชิงกลยุทธ์และกลยุทธ์ขององค์กรโดยแยกเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการอธิบายถึงความสำคัญของกลยุทธ์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในองค์กร และส่วนที่ 2 แสดงการสร้างกลยุทธ์ในองค์กรที่แตกต่างกัน กลยุทธ์ที่สร้างมุ่งสร้างโอกาส และหลบหลีกความเสี่ยงในสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรด้วยการวินิจฉัยครั้งนี้ได้อธิบายถึงระบบการบริหารทั้ง 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในฐานะเป็นระบบประสานงานกลาง กลยุทธ์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในส่วนของระบบปฏิบัติงาน และกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างบุคลากร

ฮาบาต และ คราฮับ (Hubbard and Graham ,1992: 652) อ้างอิงจาก นลินี จารุกาญจนกิจ. (2540: 19) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในศูนย์ศิลปะที่ไม่มุ่งกำไร ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบหรือลักษณะขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ศูนย์ศิลปะที่ไม่มุ่งกำไร 5 แห่ง ในวอชิงตัน ดี.ซี ได้ถูกเลือกขึ้นมาโดยมีความแตกต่างในด้านขนาดและภารกิจหลักจากการสำรวจ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรเหล่านั้น โดยมีแนวทางการดำเนินการและกลยุทธ์ ที่เลือกใช้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร โดยมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร

บาลดีวิน (Mark D. Baldwin , 1994 : 244) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการนำแผนกลยุทธ์มาใช้ในโรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน 10 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สนับสนุนการนำแผนกลยุทธ์มาใช้ในโรงเรียนได้แก่ 1. อาชีพของบุคลากร 2. ความร่วมมือของบุคลากร 3.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4. ความต้องการของการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร 5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การวางแผนการศึกษายังมีปัญหาคือ ปัญหาในการวางแผนคือ ขั้นตอนเตรียมการวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน และขั้นตอนติดตามประเมินผล ซึ่งปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ฮิกกิน และ เจมส์ (Higgin and James , 1997 : 117) อ้างในไพโรจน์ ดั่งวิเศษ (2543: 114) วิจัยเรื่อง “การศึกษากรณีการวางแผนกลยุทธ์ในสถาบันอุดมศึกษาต่อเนื่อง” วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิเคราะห์การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ ศึกษาโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นคณะกรรมการศึกษาต่อเนื่องจำนวน 15 คน ตลอดจนการวิเคราะห์เอกสารมีการเปรียบเทียบรูปแบบกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำไปใช้ ผลของการศึกษาพบว่า องค์การมีจุดมุ่งหมายในการวางแผนกลยุทธ์ 2 ประการ กล่าวคือ 1. เพื่อการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางขององค์การ 2. เพื่อแสดงจุดเน้นของการเจริญเติบโตตลอดจนนวัตกรรมขององค์การ

เบิร์นไซด์ (Burnside. 2003: 1900) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขอบเขตและวิธีของกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการปฏิบัติงานขององค์การทางการเงิน จากกลุ่มตัวอย่างองค์การทางการเงิน 5 องค์การ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และผลปฏิบัติงานขององค์การทางการเงินมีความสัมพันธ์กันถ้าได้ปฏิบัติตามกระบวนการ

มอแนลีย์ (Moxley. 2003: 359) ได้ศึกษากระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในโรงเรียนระดับตำบลทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา มีจุดมุ่งหมายเพื่อการใช้ขั้นตอนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนระดับตำบลทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา และขอบเขตที่การวางแผนกลยุทธ์ถูกนำมาใช้ในโรงเรียน โดยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการ 180 คน จาก 6 รัฐ ได้แก่ ฟลอริดา จอร์เจีย แคลิฟอร์เนีย เทนเนสซี เคนตักกี และมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า 84.5 % ของโรงเรียนมีแผนเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจุบัน 94.4 % ของผู้อำนวยการเห็นด้วยกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ได้มีการนำแหล่งทรัพยากรระดับตำบลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นด้วยกับประโยชน์ของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สร้างคุณค่าให้กระบวนการทำงาน และ 66.7% ของผู้อำนวยการ จัดให้การวางแผนเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก ซึ่งในการจัดอันดับประสิทธิภาพของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการนั้นมีความสัมพันธ์กับการใช้แหล่งทรัพยากรของตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นคุณค่าที่ได้รับจากกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์และกระบวนการในการเป็นผู้นำทางการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบโดยทั่วไปได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ การกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบการปฏิบัติงานกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติความก้าวหน้า ในการวัดและประเมินผล

การโพร์ช (Kaporch. 2003: 3214) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงสถานภาพและรูปแบบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถาบันการศึกษาชั้นสูงของอเมริกา คาโรลิก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คืออธิการบดี และผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า โดยตั้งสมมติฐานว่า การรับรู้ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยอเมริกา คาโรลิก ในเรื่องสถานภาพและรูปแบบของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในสถาบันของตนโดยยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาอำนาจทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ

วางแผนของสถาบัน ความเหมือนกันระหว่างรูปแบบของแผนกับรูปแบบของภารกิจของสถาบัน และเพื่อศึกษาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับรู้ในฐานะสิ่งที่ใช้ในการสนับสนุนภารกิจของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของอเมริกา คาโรลิด ที่ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการวางแผนไปในทิศทางเดียวกับรูปแบบในการกำหนดภารกิจสถาบันที่ได้รับการบริจาค และการสนับสนุนของชุมชนทางศาสนาในปริมาณที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการวางแผนที่ไม่แตกต่างกัน

รีด (Linda Reid , 2007: 569 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐโคโลราโดและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโคโลราโดที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำของอธิการบดีโดยการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์และนโยบายของสถาบันที่คัดเลือกไว้ โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์และสภาวะผู้นำของอธิการบดีก่อน จากนั้นจึงศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างคือ มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในรัฐโคโลราโด การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยใช้วิธีการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับประเภทของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการสัมภาษณ์อธิการบดีและรองอธิการบดีในสถาบันที่คัดเลือกไว้ในรูปแบบภาวะผู้นำ

#

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 504 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 226 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) โดยมีครูเป็นหน่วยการสุ่ม

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครูผู้ช่วย	104	47
ครู อันดับ คศ.1	135	61
ครู อันดับ คศ.2	115	52
ครู อันดับ คศ.3	100	44
ครู อันดับ คศ.4	50	22
รวม	504	226

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ ประสบการณ์การในการสอนและตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list)วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ 3 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแบ่งความหมาย ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มาก |
| 3 หมายถึง | มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการบริหารเชิงกลยุทธ์น้อย |
| 1 หมายถึง | มีการบริหารเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาที่เกิดจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน
สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายที่ศึกษา
3. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
4. เสนอเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา หรือความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์ ค่า $IOC \geq .5$ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับแก้ไขเนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายชื่อตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้งก่อนจะนำไปทดลองต่อไป ผลจากการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่าระหว่าง .60-1.00
5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้วิธีหาสถิติสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficients) ตามแนวคิดของ ครอนบาค (Cronbach) ในตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 และภาพรวมทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่า $r \geq .7$ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน คือ ด้านการสร้างกลยุทธ์ ด้านการการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficients) ตามแนวคิดของ ครอนบาค (Cronbach)
6. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสน่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์
7. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์
8. นำเครื่องมือไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 226 ชุดพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลได้ 226 ฉบับ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้ 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้
3. นำข้อมูลที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ดังนี้

1. ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ
2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ 3 ด้าน นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. การสร้างกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์

3. ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. เปรียบเทียบระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน และ ตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีการบริหารเชิงกลยุทธ์น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 สถิติพื้นฐาน

1.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษา ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนทั้งหมด
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution (One Way ANOVA)
p	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ แยกเป็นรายด้าน

- 1 การสร้างกลยุทธ์
- 2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 3 การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสัมพัทธ์เกี่ยวกับกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

1. ปัญหาในการสร้างกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัญหาการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
3. ปัญหาการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัด

สมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 5 ประสิทธิภาพในการสอน

ประสิทธิภาพในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	47	20.90
5 – 10 ปี	61	27.10
11 – 15 ปี	51	22.70
16 – 20 ปี	44	19.60
มากกว่า 20 ปี	22	9.80
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ให้ข้อมูล การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ประสิทธิภาพในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 5 – 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 11 – 15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 16 – 20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 มากกว่า 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตาราง 6 ตำแหน่งครู

ตำแหน่งครู	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	46	20.40
ครู อันดับ คศ.1	61	27.10
ครู อันดับ คศ.2	51	22.70
ครู อันดับ คศ.3	45	20.00
ครู อันดับ คศ.4	22	9.80
รวม	225	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ให้ข้อมูล การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ครูผู้ช่วย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ครู อันดับ คศ.1 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ครู อันดับ คศ. 2 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ครู อันดับ คศ. 3 จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 20.00 ครู อันดับ คศ. 4 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน	\bar{X}	S.D	ระดับ
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.60	0.13	มากที่สุด
การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์	4.56	0.16	มากที่สุด
การสร้างกลยุทธ์	4.55	0.13	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D= 0.09) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.60$, S.D= 0.13) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D= 0.16) การสร้างกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.55$, S.D= 0.13)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานของโรงเรียน	4.74	0.44	มากที่สุด
2. มีการนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
3. มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานต่างๆของโรงเรียน	4.75	0.44	มากที่สุด
4. มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานภาพรวมของโรงเรียน	4.61	0.49	มากที่สุด
5. มีการบริหารจัดการตามขั้นตอนและตารางที่กำหนดไว้ ตามปฏิทินปฏิบัติการประจำปี	4.50	0.50	มากที่สุด
6. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการบริหารโครงการ/กิจกรรม	4.43	0.50	มาก
7. มีการดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรมของแต่ละแผนงาน	4.49	0.51	มาก
8. มีการประชาสัมพันธ์ก่อนการดำเนินโครงการของโรงเรียน	4.54	0.52	มากที่สุด
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ปัญหาด้วยเหตุผล	4.58	0.51	มากที่สุด
10. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น โอกาสดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	4.58	0.51	มากที่สุด
11. ผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างสามารถ แก้ไขปัญหากจากการนำแผนไปปฏิบัติ	4.62	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
ด้าน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D= 0.13) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
ดังนี้ มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D= 0.44)มีการจัดทำ
แผนปฏิบัติการตามแผนงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D= 0.44) และมีการนำแผนงานและ
โครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D= 0.45) ยกเว้น ข้อ 6 มีการดำเนินการตามแผน
โครงการ/กิจกรรมของแต่ละแผนงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D= 0.50) และข้อ 7 มีการดำเนินการตามแผน
โครงการ/กิจกรรมของแต่ละแผนงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D= 0.51) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินโครงการ	4.71	0.48	มากที่สุด
2. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินโครงการ	4.73	0.45	มากที่สุด
3. มีการรายงานผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์ อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง	4.66	0.47	มากที่สุด
4. มีการเสนอผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บริหารระดับสูง	4.52	0.54	มากที่สุด
5. มีกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียน	4.51	0.54	มากที่สุด
6. มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียน	4.46	0.53	มากที่สุด
7. มีรูปแบบการประเมินโครงการ	4.55	0.53	มากที่สุด
8. มีการสร้างระบบการประเมินแผนงานและโครงการ	4.54	0.56	มากที่สุด
9. มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ ชัดเจน	4.58	0.55	มากที่สุด
10. มีการประเมินผลการดำเนินตามโครงการของโรงเรียน	4.44	0.55	มาก
11. มีการประเมินโครงการด้านเชิงปริมาณ	4.45	0.57	มาก
12. มีการประเมินโครงการด้านคุณภาพ	4.46	0.57	มากที่สุด
13. มีการรายงานการประเมินที่เสนอต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา เป้าหมาย ของโรงเรียน	4.55	0.55	มากที่สุด
14. มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการในปีที่ผ่านมากับปีปัจจุบัน	4.62	0.52	มากที่สุด
15. มีการสรุปผลการดำเนินโครงการเพื่อยุติโครงการหรือ ดำเนินโครงการต่อไป	4.65	0.51	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.56	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D= 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินโครงการ ($\bar{X} = 4.73$, S.D= 0.45) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินโครงการ ($\bar{X} = 4.71$, S.D= 0.48) และมีการเสนอผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 4.66$, S.D= 0.47) ยกเว้น ข้อ 10 มีการประเมินผลการดำเนินตามโครงการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D= 0.55) ข้อ 11 มีการประเมินโครงการด้านปริมาณ ($\bar{X} = 4.45$, S.D= 0.57)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

การสร้างกลยุทธ์	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นความคาดหวังใน ภาพรวม อนาคตของโรงเรียน	4.49	0.50	มาก
2. การกำหนดพันธกิจซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน	4.50	0.50	มากที่สุด
3. การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของโรงเรียน	4.53	0.50	มากที่สุด
4. มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.55	0.49	มากที่สุด
5. มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการดำเนินยุทธศาสตร์	4.63	0.48	มากที่สุด
6. มีการกำหนดแผนงาน ฝ่าย/โครงการ/กิจกรรม	4.56	0.49	มากที่สุด
7. มีการเรียงลำดับโครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติ	4.52	0.50	มากที่สุด
8. มีกระบวนการกำหนดการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็น ขั้นตอน	4.50	0.50	มากที่สุด
9. มีการจัดทำแผนปฏิบัติระยะสั้น	4.57	0.49	มากที่สุด
10. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ	4.62	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่10 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D= 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มี

การกำหนดนโยบายส่งเสริมการดำเนินยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D= 0.48) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.62$, S.D= 0.48) และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น ($\bar{X} = 4.57$, S.D= 0.50) ยกเว้น ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นความคาดหวังในภาพรวมอนาคตของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D= 0.50)

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.167	0.042	2.501	0.43
	ภายในกลุ่ม	220	3.665	0.017		
	รวม	224	3.832			
ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.578	0.145	6.111*	0.000
	ภายในกลุ่ม	220	5.203	0.024		
	รวม	224	5.781			
ด้านการสร้างกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.206	0.051	3.164*	0.015
	ภายในกลุ่ม	220	3.575	0.016		
	รวม	224	3.781			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.201	0.050	7.463*	0.000
	ภายในกลุ่ม	220	1.483	0.007		
	รวม	224	1.684			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่มีความ
แตกต่างกัน

เมื่อพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การสอน
ต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยราย
คู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านประสบการณ์ในการสอน

	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3	ครู คศ.4
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างกลยุทธ์	\bar{X} (4.57)	(4.54)	(4.58)	(4.49)	(4.55)
ครูผู้ช่วย	(4.57)	-	0.03	0.01	0.08
ครู คศ.1	(4.54)	-	0.04	0.05	0.01
ครู คศ.2	(4.58)		-	0.09*	0.03
ครู คศ.3	(4.49)			-	0.06
ครู คศ.4	(4.55)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ครู คศ.2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างกลยุทธ์แตกต่างกับ ครู คศ.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านประสพการณ์ในการสอน

	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3	ครู คศ.4
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์	\bar{X} (4.54)	(4.52)	(4.63)	(4.58)	(4.47)
ครูผู้ช่วย	(4.54)	- 0.02	0.00	0.09*	0.07*
ครู คศ.1	(4.52)	-	0.11*	0.06	0.05
ครู คศ.2	(4.63)		-	0.05	0.16*
ครูคศ.3	(4.58)			-	0.11*
ครู คศ.4	(4.47)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ครูผู้ช่วยมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 3 และครู คศ.4 ครู คศ.1มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 2 ครู คศ.2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับครู คศ.4 และครู คศ. 3 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ

โรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ
ครู คศ. 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.165	0.041		
	ภายในกลุ่ม	220	3.667	0.017	2.469*	0.046
	รวม	224	3.832			
ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.575	0.144		
	ภายในกลุ่ม	220	5.781	0.024	6.079*	0.000
	รวม	224	5.781			
ด้านการสร้างกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.196	0.049		
	ภายในกลุ่ม	220	3.585	0.016	3.013*	0.019
	รวม	224	3.781			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.199	0.050		
	ภายในกลุ่ม	220	1.485	0.007	7.387*	0.000
	รวม	224	1.684			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด
เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ด้านการสร้างกลยุทธ์ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านตำแหน่งกับด้านการสร้างกลยุทธ์

	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3	ครู คศ.4
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการสร้างกลยุทธ์	\bar{X} (4.56)	(4.54)	(4.58)	(4.50)	(4.55)
ครูผู้ช่วย	(4.56)	-	0.02	0.06	0.01
ครู คศ.1	(4.54)	-	0.04	0.04	0.01
ครู คศ.2	(4.58)		-	0.08*	0.03
ครูคศ.3	(4.50)			-	0.05
ครู คศ.4	(4.55)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ครู คศ.2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการการสร้างกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านตำแหน่งกับด้านการนำกลยุทธ์
ไปปฏิบัติ

	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3	ครู คศ.4	
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
	\bar{x}	(4.58)	(4.57)	(4.64)	(4.58)	(4.57)
ครูผู้ช่วย	(4.58)	-	0.01	0.06	0.00	0.01
ครู คศ.1	(4.57)	-	0.07*	0.01	0.00	
ครู คศ.2	(4.64)		-	0.06	0.07*	
ครู คศ.3	(4.58)			-	0.01	
ครู คศ.4	(4.57)				-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ครู คศ.1 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แตกต่างกับ ครู คศ. 2 และครู คศ.2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แตกต่างกับ ครู คศ. 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ในด้านตำแหน่งกับด้านการประเมินผลและ
การควบคุมกลยุทธ์

	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3	ครู คศ.4
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกล ยุทธ์	\bar{X} (4.54)	(4.52)	(4.63)	(4.58)	(4.47)
	(4.54)	- 0.02	0.09*	0.04	0.07*
ครู คศ.1	(4.52)	-	0.11*	0.06	0.05
ครู คศ.2	(4.63)		-	0.05	0.16*
ครูคศ.3	(4.58)			-	0.11*
ครู คศ.4	(4.47)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ครูผู้ช่วย มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 2 ครู คศ.4 ครู คศ.1 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 2 ครู คศ.2 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 4 และครู คศ.3 มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ แตกต่างกับ ครู คศ. 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการการสัมภาษณ์สภาพปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ของผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

การสร้างกลยุทธ์

ปัญหา

การสร้างกลยุทธ์บางสถานศึกษาไม่มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างจริงจัง เป็นผลให้การสร้างกลยุทธ์ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างกลยุทธ์เพียงผู้เดียว เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีภารกิจประจำมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการจัดสร้างกลยุทธ์ กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง และชุมชนบางคนที่ร่วมสร้างกลยุทธ์ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำกลยุทธ์ร่วมกับบุคลากรดังกล่าวไม่มีเวลาให้กับสถานศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร นอกจากนี้ระยะรอยต่อในการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ทำให้ทิศทางของการสร้างกลยุทธ์ไม่ชัดเจน เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษา และผู้ได้บังคับบัญชาไม่ร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลในการนำมาสร้างกลยุทธ์มีน้อย

ข้อเสนอแนะ

ควรวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน แต่ละขั้นตอนให้ครอบคลุมตามสภาพโรงเรียน โดยยึดปรัชญา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้การสร้างกลยุทธ์สอดคล้องกับสภาพจริง และปฏิบัติได้จริงตามที่ได้สร้างแผนกลยุทธ์นั้น ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในจุดที่ต้องการพัฒนา ควรให้ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรทุกฝ่ายเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมการสร้างกลยุทธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน คัดเลือกแผนที่ได้จัดทำแล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์ของสถานศึกษา แล้วนำแผนนั้นมาทบทวน มีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ปัญหา

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ สถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีภาระงานมาก บางครั้ง สถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดในแผน เนื่องจากมีกิจกรรมภายนอกที่โรงเรียนต้องเร่งดำเนินการก่อน เช่น สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในท้องถิ่น สถานศึกษาขนาดเล็ก

บางครั้งขาดแคลนงบประมาณไม่สามารถปฏิบัติตามงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ตามกำหนด และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติยังขาดการติดตามอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

สถานศึกษาควรพิจารณาเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมภายนอกที่ต้องดำเนินการเพิ่มขึ้นระหว่างการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา นำมาบูรณาการและปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงาน และควรจัดทำแผนงาน โครงการในการติดตามการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

ปัญหา

การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ การทำงานมีความล่าช้าไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดความรู้และความชำนาญ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ไม่หลากหลายและมีไม่เพียงพอ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ขาดความต่อเนื่อง และไม่มี การนำผลการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ จัดทำเครื่องมือการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ที่หลากหลาย มีการประเมินผลควบคุมกลยุทธ์งานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

ในการวิจัยผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยมีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ด้าน การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งตามประสบการณ์ในการสอนและตำแหน่ง
3. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 12 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งสิ้นทั้งสิ้น 226คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ ประสบการณ์การในการสอนและตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ 3 ด้าน ดังนี้การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาที่เกิดจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานสถิติในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

สรุปผล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถามได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ และการสร้างกลยุทธ์

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การสร้างกลยุทธ์บางสถานศึกษาไม่มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างจริงจัง เป็นผลให้การสร้างกลยุทธ์ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างกลยุทธ์เพียงผู้เดียว สถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดในแผน การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ การทำงานมีความล่าช้าไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดความรู้และความชำนาญ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ไม่หลากหลายและมีไม่เพียงพอ

อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ไปทำการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและการ

ควบคุมกลยุทธ์ และการสร้างกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการเพื่อทำการวิเคราะห์เชิงเหตุผล ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ กลยุทธ์ขององค์กรที่สร้างขึ้น จะสามารถนำพาและก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่องค์กรได้อย่างไรใน ขั้นตอนการปฏิบัติตามกลยุทธ์นี้ มุ่งหวังที่จะชี้แนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงแนวทางในการดำเนินงานที่จะสามารถลดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ในการดำเนินงาน ในขั้นนี้จำเป็นต้องสร้างแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเอาชนะอุปสรรคนานัปการซึ่งจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน (ประยงค์ มีใจชื้อ ,2542: 10-13) โดยเฉพาะ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (จินตนา บุญบงการ. 2544: 9) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การสร้างกลยุทธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสร้างกลยุทธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการดำเนินยุทธศาสตร์ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น ยกเว้น ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นความคาดหวังในภาพรวมอนาคตของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดทำกลยุทธ์ของสถานศึกษามีการจัดทำแผนระยะยาวสำหรับนำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เหมาะสมกับโอกาสและปัญหาอุปสรรคที่เป็นอยู่ในขณะนั้น สอดคล้องกับจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร มีการกำหนดพันธกิจ กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มู (Moo.1991 : 4169A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีสำหรับผู้ศึกษาโรงเรียนรัฐบาลระดับ K-20 รัฐโอเรกอน สหรัฐอเมริกา ผลการการวิจัยพบว่า แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเป็นไปในทางทฤษฎีได้จริง ๆ และมีประเด็นชี้ว่า แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรจะต้องสร้างองค์ประกอบเพื่อพัฒนาโรงเรียนรัฐบาลและการพัฒนาองค์กร

1.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานของโรงเรียน และมีการนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติตามการวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จของกลยุทธ์ เพราะการวางแผนกลยุทธ์ที่ดีนั้นจะบรรลุผลสำเร็จได้ย่อมต้องสามารถได้รับการปฏิบัติลุล่วงไปด้วยการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและแผนงานที่

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่น ปฏิทินการปฏิบัติงาน แผนงานโครงการ/กิจกรรม โดยทั่วไปแล้วจะเป็นหน้าที่ของผู้จัดการระดับกลางและระดับล่าง การปฏิบัติตามการวางแผนกลยุทธ์จึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจประจำวันในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน (Wheelen and Hunger, 2000:8) สอดคล้องกับ สตาร์แลนด์และกริกสปี (Starland and Grigsby, 1992 : 10) สรุปว่า การลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน การจูงใจ เพื่อให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติบรรลุผล เป็นต้น

1.3 การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินโครงการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินโครงการ มีการเสนอผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์จะช่วยชี้ให้เห็นจุดอ่อนหรือจุดบกพร่องของการวางแผนกลยุทธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ใหม่ทั้งองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะนำไปใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการวินิจฉัย ตรวจสอบและปรับเปลี่ยนเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินการได้จนเป็นผลสำเร็จ ช่วยให้เกิดการประสานงานในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวัดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การควบคุมที่มีประสิทธิภาพบ่งบอกให้รู้ว่าผู้บริหารในหน่วยงานเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด โดยสถานศึกษาต้องกำหนดรูปแบบการประเมินโครงการที่หลากหลาย โดยจัดให้มีการรายงานต่อที่ประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะได้วิธีการในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นไป (Thompson and Strickland, 1999 : 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร เวลาคี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ของสถานศึกษาประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล กำหนดปฏิทินการประเมินผล สร้างเครื่องมือในการประเมินผล ติดตามการประเมินผลรายงานผลและปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไม่มีความ

แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ เพื่อทำการวิเคราะห์เชิงเหตุผล ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรมากน้อยเพียงใด กล่าวคือ กลยุทธ์ขององค์กรที่สร้างขึ้น จะสามารถนำพาและก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ในขั้นการปฏิบัติตามกลยุทธ์นี้ มุ่งหวังที่จะชี้แนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงแนวทางในการดำเนินงานที่จะสามารถลดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ในการดำเนินงาน ในขั้นนี้จำเป็นต้องสร้างแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อเอาชนะอุปสรรคนานัปการซึ่งจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน (ประยงค์ มีใจชื้อ. 2542: 10-13) สอดคล้องกับผลวิจัยของประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าผู้บริหารห้องสมุดที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และด้านการสร้างกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะครูที่มีตำแหน่ง ตั้งแต่ ครู คศ.1 ขึ้นไป นั้น ได้ผ่านประสบการณ์การปฏิบัติงานและได้มีการพัฒนาตนเองโดยการ ไปศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานในด้านประสบการณ์ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปฏิบัติงานจึงทำให้มีประสบการณ์การทำงานเพิ่มมากขึ้น และมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาค้นคว้าปัญหาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการพบว่า การสร้างกลยุทธ์บางสถานศึกษา ไม่มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างจริงจัง เป็นผลให้การสร้างกลยุทธ์ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างกลยุทธ์เพียงผู้เดียว การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีภาระงานมาก บางครั้ง สถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติตามที่ได้ตามที่กำหนดในแผน ส่วนการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ การทำงานมีความล่าช้าไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดความรู้และความชำนาญ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ ไม่หลากหลายและมีไม่เพียงพอ ในการการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างจริงจัง เป็นผลให้การสร้างกลยุทธ์ไม่มีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ การจัดทำกลยุทธ์เป็นกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อใช้ในการบริหารองค์กร รวมทั้งเหมาะสมกับโอกาสและปัญหาอุปสรรค ทั้งต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร การจัดทำแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจขององค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถ

บรรลุผลสำเร็จได้ การพัฒนากลยุทธ์และกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร (สุพร อินทนา. 2554: 16-17) โดยเฉพาะการกำหนดแผนกลยุทธ์ หรือการวางแผนกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการวางแผนสำคัญที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่จะบอกทิศทางขององค์กร กลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์ที่ใช้ในการแข่งขัน (สุพานี สุภษฎวานิช. 2544: 19-20)

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียน แต่ละขั้นตอนให้ครอบคลุมตามสภาพโรงเรียน โดยยึดปรัชญา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อให้การสร้างกลยุทธ์สอดคล้องกับสภาพจริง

1.2 สถานศึกษาควรพิจารณาเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมภายนอกที่ด้อย ดำเนินการเพิ่มขึ้นระหว่างการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา นำมาบูรณาการและปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงาน และควรจัดทำแผนงาน โครงการในการติดตามการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

1.3 ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องของการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ จัดทำเครื่องมือการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ที่หลากหลาย มีการประเมินผลควบคุมกลยุทธ์งานอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำกลยุทธ์กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ

2.3 ควรศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2554). *แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (พ.ศ.2554 – 2559)*.
กาญจนา ศิริวงศ์. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง*.
วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- กานดา ลือกาญจนวนิช. (2546). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดโรงเรียนอัสสัมชัญ*.
ชัตติยา ดำงสำราญ. (2552). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*.
วิทยานิพนธ์. กศ.ด. (สาขาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- คณิง สายแก้ว; วิโรจน์ สารรัตน์; ทวีชัย บุญเต็ม; ไพศาล สุวรรณน้อย.(2550). *ข้อเสนอเชิงนโยบาย
การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; สำนักงาน
คณะกรรมการอุดมศึกษา; กระทรวงศึกษาธิการ; กระทรวงเกษตรและสหกรณ์;
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี; กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม;
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร; สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ;
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. ถ่ายเอกสาร.*
- คงเดช ลีโทชวลิต. (2545). *การบริหารแนวพุทธ*. นครปฐม : โรงพิมพ์นครชัยศรี.
- จันจิรา เฟ็งคล้าย.(2553). *การศึกษาการมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลใน
จังหวัดชุมพร.วิทยานิพนธ์ (สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท).เพชรบุรี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.*
- จินตนา บุญบังการ. (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จรรยา สิทธิพรหม. (2542).*การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี.วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- จรรยา ทองไทย. (2540). *ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(สาขาวิชาบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- ชรินทร์ ชุณหะพันธ์รักษ์. (2547). *นโยบายธุรกิจการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ณรงค์ แสนฤทธิ์. (2540). *การวางแผนการปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ : กรณีศึกษาโรงเรียนลำปางวิทยาคม.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*

- ณัฐณานันท์ เรือนดาหลวง. (2551). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2555, จาก *ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ดลพร ทวาโรจน์. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กศ.ม* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ถาวร จันท์. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ธุรกิจซื้อขายบ้านมือสองกรณีศึกษา บริษัท ชารานันท์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ทวีวรรณ อินดา. (2552). *การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (สาขาการบริหารการศึกษา).นครปฐม:* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ทองอาน บุญพรหม. (2542). *ศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีชัย บุญเต็ม.(2540). *การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สำหรับพุทธศักราช 2550. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธงชัย สันติวงศ์. (2544). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*
- นิตยา มังสุรีย์. (2554). *บทบาทของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาต่อการจัดการศึกษาในเขตอำเภอกระทุ้ง จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร:* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2557, จาก *ฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- นันทา วิฑูฒิตกดี. (2545). “การวางแผนกลยุทธ์สำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏ.”
สำนักวิทยบริการ. ปี ที่ 6 ฉบับที่ 1 (2544) : 2. *การวางแผนกลยุทธ์สำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏ ในทศวรรษหน้า (2544 – 2553). ปริญญาานิพนธ์ ค.ด. (สาขาอุดมศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บัญญัติ จรัสแผ้ว. (2549). *สภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ คม.ม สกลนคร:* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ เย็นคง. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.*

- ไบศรี พันเทศ.(2543). การบริหารงบประมาณเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ :
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลี้ยง คำชู. (2544). การดำเนินงานสร้างแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา อุทศน์. (2543). การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสหกรณ์โคนมบรรหาร-แจ่มใส 21จำกัด.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2549). การพัฒนาองค์การเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. เข้าถึง
ได้ จาก <http://www.polsci.cu.ac.th>. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 25 กันยายน 2557.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจ.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543).นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประทีป แจ่มกลิ่น. (2542). ปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(สาขาวิชาบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล นามบุตร. (2542). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนปฏิบัติการ
ประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ มีใจชื้อ. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 . (2553). สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พักรัตน์ผอง วัฒนสิน และพสุ เดชะรินทร์. (2542). การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์.(2554). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิบูล ทีปะपाल. (2545). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์ กราฟฟิค.

- พิมลพรรณ ดุชียามี. (2550). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ตัวงวิเศษ. (2543). *การพัฒนาแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทาง ครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กิตติวีรพันธ์. (2542). *การศึกษาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี สินธุระเวชญ์. (2546). *กลยุทธ์การบริหารให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรา มั่งชม. (2542). *นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารธุรกิจ และสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. (2553).
- พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์.(2554). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- มานพ ไกวัลสกุล. (2547). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีการศึกษา 2555.(2555).
- ยุวดี ยางสวย. (2550). *ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งนภา บุญอนันต์. (2551). *ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการที่สัมพันธ์กับกระบวนการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ เล็กมณี. (2544). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิปส์ พับบลิเคชั่น.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ. (2554). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดถึง ทรัพย์การพิมพ์.

- วิวัฒน์ เฉลิมวรวงศ์. (2553). กระบวนการดำเนินกลยุทธ์ของโรงเรียนต้นแบบในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวรรณ อ่อนประเสริฐ. (2549). กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปรีณิตัง.
- วันทนี วาสต์ธรรม. (2540). การศึกษาปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์ ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สุวพร อินทนา. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดทำแผนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง.(2554). กลยุทธ์ของผู้นำการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เทพแสง และ ทศนา แสงศักดิ์. (2552). รายงานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนของจังหวัด ภาคเหนือตอนบน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เบ้าหล่อเพชร. (2542). ศึกษาปัญหาการวางแผนบริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด อุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ ยี่หลัก.(2550). การศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพวิชาการด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์. ตรัง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรังเขต 1.
- สุนีย์ แสงกวีเลิศ. (2549).การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาเอกชนอาชีวศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนพระรามหกเทคโนโลยี พ.ศ. 2545 – 2549. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนารินทร์ ยามสุข.(2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2557, จากฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุมลรัตน์ สกุลสรวิทรัพย์.(2550). การกำหนดกลยุทธ์การเพิ่มการเติบโตของรายได้ในธุรกิจผลิต
รายการประเภทสารคดีโทรทัศน์ กรณีศึกษา บริษัท แพลตินั่ม ครีเอชั่น จำกัด.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม
ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2555, จาก ข้อมูลปริญญานิพนธ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2547). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2546). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชนา.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2545). การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ บุษราคัม. (2542). ปัญหาการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เสนห์ จัยโต. (2541). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหาร
ระดับสูง. ปริญญานิพนธ์ ค.ด. (สาขาวิชาอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนุเทพ คำเจริญ.(2552). การวางแผนกลยุทธ์การเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2543 ของ
โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ชัยภูมิ.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ถ่ายเอกสาร.
- อุทิศ ขาวเธียร. (2549). การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
พิมพ์ ครั้งที่ 1 บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อิทธิพล สุทธิภูมิ. (2546). กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.
- อมรรัตน์ เกื่อนทอง. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Ackoff Russell L.(1984). *A Concept of Corporate Planning*. New York: John Wiley.
- Akinsanya. (1974). *Strategic Thinking and Executive Perspective*. New Jersey : Prentice
Hall.
- Assael , Henry. (1990). *Marketing : principles and strategy*. New York : The Dryden Press ,
inc.

- Baldwin, John D. (1994). *Implementation of Strategic Planning in a Public School Setting : A Case Study*. Dissertation Abstracts International 55.
- Belbese. (1982). *Strategic Management Theory. An Integrated Approach*. 3rd ed. U.S.A : Houghton Mifflin company.
- Brown. (1974). *Strategic Management Theory an Integrated. Approach*. U.S.A. Houghton Mifflin.
- Burnside. (2003). *Strategic Management : Competitiveness and Globalization*. 5th ed. South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Certo, S. C., and Peter, J. P. (1991). *Strategic Management : A Focus on Process*. New York : McGraw-Hill.
- Chandle, Jr., Alfred D., (2010). *Strategy and Structure* Cambridge, Mass.; The M.I.T. Press.
- Coulter, Mary. (2002). *Strategic Management in Action*. New Jersey : Prentice Hall.
- De Kluyver. (2010). *Strategic Thinking and Executive Perspective*. New Jersey : Prentice Hall.
- Dess , Gregory G. and Alex Miller. (1993). *Strategic Management*. Singapore : McGraw-Hill, Ince.
- David Fred R. (1975). *Strategic Management*. 6th ed. New Jersey: Prentice – Hall. Inc.
- Glueck William F. and Lawrence R. Jauch. (2010). *Business Policy and Strategic*. New York: McGraw –Hill.
- Henry Mintzberg. (2010). *The Rise and Full Of Strategic Planning*. New York : Prentice Hall.
- Higgin, James M. and Julian W. Vincze. *Strategic Management : Text and Cases*. 5th ed. Florida : The Dryden Press.
- Hill, Charles and Johnes Gareth R. (1995). *Strategic Management Theory an Integrated. Approach*. U.S.A. Houghton Mifflin.
- Hubbard, Graham. *Strategic Management : Thinking Analysis & Action*. 2nd ed. Australia Pearson Prentice Hall.
- James B. Quinn. (2010). *Strategic Management*. Singapore : McGraw-Hill, Ince.
- Jacobsen. (1979). *The Balanced Scorecard : Translating Strategy Into Action*. Massachusetts : Harvard Business School Press.
- Joseph L. Massie and John Douglas. (1981). *Managing : A Contemporary Introduction* 3rd ed. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice – Hall. Inc.

- Kaporch. (2003). *Strategic Planning in a Public School Setting : A Case Study*. Dissertation Abstracts International .
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P. (1996). *The Balanced Scorecard : Translating Strategy Into Action*. Massachusetts : Harvard Business School Press.
- Kaufman Ralph. (1976). *Towards a Methodology for Evaluation the Impact of Intervention on Organization Effectiveness*. Academy of Management Review vol. 1.
- Krejcie,R.V. and Morgan, E.W.(1970).July. *Determining Sample Size for Research Activities*. Journal of Educational and Psychological Measurement 30 : 608. Jersey : Person.
- Kotler and Murphy. (1981). *Marketing Management*. 13th ed . New Jersey: Prentice-Hall.
- Linda Reid.(2007). *The Relationship Between Strategic Manaement And President Leadership in Selected Colorado State Supported and Private Instutions of Higher Edducation*.569.
- Macmillan, Hugh and Tampoe, Mahen. (2000). *Strategic Management*. New York : Oxford University Press.
- Michael A. Hitt.(2010). *Strategic Management : Competitiveness and Globalization*. 5th ed. South-Western College Publishing, Cincinnati,Ohio.
- Monley. (2003). *Business Policy and Strategic*. New York: McGraw –Hill.
- Moo. (1992). *Strategic Management Theory. An Integrated Approach*. 3rd ed. U.S.A : Houghton
- Peace, John A. and Richard Robinson.(2005). *Strategic Management*. 10th ed.New York : McGraw-Hill.
- Pitts, R.A. and Lei,D.(2010). *Strategic Management : Building and Sustaining Competitive Advantage*. 2nd ed. U.S.A. : South-Western Publishing.
- Pual, Samuel. (1992). *Strategic Management of Development Program Geneva* : International Labour Office.
- Robbins. S.P. & Coulter. M.(2004). *Management*. 7th ed. Pearson Education.
- Schermerhorn, John R.(2002). *Management*. 6th ed. New York : John Wiley & Sons.Inc.
- Stahl. M.J. and Grigsby. D.w. (1992). *Strategic Management. Formulation and Implementation*. Boston. U.S.A. : PWS-Kent Publishing Company.
- Starr , Martin K.(1972). *Production Management : systems and synthesis*. Englewood Cliff. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Thompson, Arthur R. and A.J.(1987). *Strickland. Strategic Management*. 4th ed. Illinois : Business Publications.

Tompson, Strickland and Gamble John E. Crafting & Executing. (2007). *Strategy : Concepts and Cases*. New York : Mc Graw-Hall, Co.

Thomas , Joe G. (1999). *Strategic Management : Concepts, Practice and Cases*. New York : Harper & Row Publications.

Wheelen, T.L. and Hunger, J.D. (2006). *Strategic Management and Business Policy*. 10th ed. New Jersey : Pearson.

Wright & Other. (2003). *Strategic Management : Text and Case*. Massachusetts : Allyn and Bacon.





ภาคผนวก



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง**

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ
ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตรงตามความคิดเห็นของท่าน
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสมสิทธิ์ รักรบุญ
นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย
เรื่อง
การบริหารเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ
 ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ประสบการณ์ในการสอน

ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี

11 – 15 ปี 16 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

2. ตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย ครู อันดับ คศ.1

ครู อันดับ คศ.2 ครู อันดับ คศ.3

ครู อันดับ คศ.4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัด

สมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน

สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อ	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์				
		5	4	3	2	1
	การสร้างกลยุทธ์					
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นความคาดหวังในภาพรวม อนาคตของโรงเรียน					
2	มีการกำหนดพันธกิจซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน					
3	มีการกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของโรงเรียน					
4	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
5	มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการดำเนินยุทธศาสตร์					
6	มีการกำหนดแผนงาน ฝ่าย /โครงการ/กิจกรรม					
7	มีการเรียงลำดับโครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การปฏิบัติ					
8	มีกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นขั้นตอน					
9	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น					
10	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ					

ข้อ	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์				
		5	4	3	2	1
	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
1	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน					
2	มีการนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน					
3	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงาน ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
4	มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานภาพรวมของโรงเรียน					
5	มีการบริหารจัดการจัดการตามชั้นและตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
6	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการบริหารโครงการ/กิจกรรม					
7	มีการดำเนินการตามแผนงานโครงการ/กิจกรรมของแต่ละแผนงาน					
8	มีการประชาสัมพันธ์ก่อนการดำเนินโครงการของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์ปัญหาด้วยเหตุผล					
10	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน					
11	ผู้ร่วมงานสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างสามารถแก้ไขปัญหาจากการนำแผนไปปฏิบัติ					

ข้อ	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์				
		5	4	3	2	1
	การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์					
1	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินโครงการ					
2	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินโครงการ					
3	มีการรายงานผลการดำเนินโครงการต่อที่ประชุม					
4	มีการเสนอผลการดำเนินโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บริหารระดับสูง					
5	มีกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียน					
6	มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียน					
7	มีรูปแบบการประเมินโครงการ					
8	มีการสร้างระบบการประเมินแผนงานและโครงการ					
9	มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน					
10	มีการประเมินผลการดำเนินตามโครงการของโรงเรียน					
11	มีการประเมินโครงการด้านเชิงปริมาณ					
12	มีการประเมินโครงการด้านเชิงคุณภาพ					
13	มีการรายงานการประเมินที่สนองต่อนโยบาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา เป้าหมาย ของโรงเรียน					
14	มีการเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการในปีที่ผ่านมา กับปัจจุบัน					
15	มีการสรุปผลการดำเนินโครงการเพื่อยุติโครงการหรือ ดำเนินโครงการต่อไป					

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบปลายเปิด
เรื่อง
การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล

จังหวัดสมุทรปราการ

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มี 1 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ ปัญหาที่เกิดจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล

จังหวัดสมุทรปราการ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสมสินธ์ รักบุญ

นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสัมภาษณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่สัมภาษณ์.....

แนวทางการสัมภาษณ์

1. ปัญหาในการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด
เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัด
เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน
สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

.....

3. ปัญหาการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ ในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ
โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ ในการบริหารเชิงกลยุทธ์
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

.....

4. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข
หนังสือราชการถึงหน่วยงาน

ที่ ศธ 0519.12/ 1053



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 เข้มเกษสุวรรณ

เนื่องด้วย นายสมสินธ์ รักบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสินธ์ รักบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ 1055



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 4 สิทธิไชยอุปถัมภ์

เนื่องด้วย นายสมสันต์ รักรบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสันต์ รักรบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ | 056



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 3 คลองตาเค็ด

เนื่องด้วย นายสมสันต์ รักบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขออนุญาตจากผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ให้ นายสมสันต์ รักบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ | 0๑๙



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 วัดใน

เนื่องด้วย นายสมสันต์ รักรบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสันต์ รักรบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ 1056



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 วัดกลางวรวิหาร

เนื่องด้วย นายสมสันต์ รัถบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสันต์ รัถบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ | 054



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลปากน้ำศรีวิทยานุสรณ์

เนื่องด้วย นายสมสันต์ รักบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสันต์ รักบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ 1060



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| ๑ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (ในระบบสาธิต ม.ราม)

เนื่องด้วย นายสมสินธ์ รักรบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสินธ์ รักรบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ 1061



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดทรงธรรม

เนื่องด้วย นายสมสันต์ รัถบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสันต์ รัถบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ 1062



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลป้อมแมลงไฟฟ้า

เนื่องด้วย นายสมสินธ์ รักบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสินธ์ รักบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383

ที่ ศธ 0519.12/ 1063



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดแค (ธรรมธาราราชฎ์บำรุง)

เนื่องด้วย นายสมสินธ์ รักรบุญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอใช้สถานที่ของท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ และแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายสมสินธ์ รักรบุญ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-749-4383



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. เว็อเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต | อาจารย์ประจำภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล | อาจารย์ประจำภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. อาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา | อาจารย์ประจำภาควิชาการ
สำนักทดสอบและทางการศึกษาและ
จิตวิทยา |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมสินธ์ รั๊กบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	8 มิถุนายน 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1202/1 ถ.ทรงธรรม ต.ตลาด อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลวัดทรงธรรม 1202/1 ถ.ทรงธรรม ต.ตลาด อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. 2545	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2558	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร