

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) พัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนต้นแบบ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 500 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน ครู จำนวน 400 คน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 50 คน

ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 3 มาร่างคู่มือการใช้รูปแบบนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม

ของคู่มือการใช้รูปแบบ แก้ไขปรับปรุง และจัดพิมพ์คู่มือการใช้รูปแบบฉบับจริงต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ชั้น ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสำเร็จของการบริหาร 2) คุณภาพของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.18) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.22) และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

3. คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความถูกต้องด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.11) และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.23) โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียน องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

และ บทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัย
ที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร
และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 ชั้น
ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไป
ปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 3 ด้าน
ประกอบด้วย 1) ผลสำเร็จของการบริหาร 2) คุณภาพของผู้เรียน และ 3) ความพึงพอใจ
ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนมัธยม
ศึกษาขนาดกลางจะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องใช้การบริหารเชิงกล
ยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์
2) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยทั้งสามองค์ประกอบ
มีความเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งสนับสนุนที่สำคัญ
ที่ทำให้การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมี
กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน
ตามลำดับ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางดังกล่าวสอดคล้องกับ
ทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเช่นกัน ได้แก่ ปัจจัยป้อน
(Input) กระบวนการ (Process) และผลงานหรือผลผลิต (Output) โดยแต่ละองค์ประกอบของ
ทฤษฎีระบบมีความสัมพันธ์และผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย
ขององค์กร (ทิตินา แชมมณี, 2545, หน้า 197) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภัทร
พันธ์พัฒนกุล (2554, หน้า 166) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล เป็นการบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า
ได้แก่ การนำองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติของวัฒนธรรมโรงเรียน

2) กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ การจัดการ กระบวนการ การให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการจัดการความรู้ 3) ผลผลิต ได้แก่ ทำให้ได้ผู้เรียน เก่ง ดี และมีความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ชุมชนมีจิตอาสาช่วยเหลือโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจะต้องแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการคิดนอกกรอบตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสอดคล้องกับบงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 164) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้ และน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับโรงเรียนบ้านทุ่งจุด อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2556, หน้า 1) ที่ได้เสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง อาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ และงบประมาณ 2) กระบวนการบริหาร ได้แก่ การจัดการองค์กร แผนปฏิบัติการ 4 ปี แผนปฏิบัติราชการ แผนนิเทศ แผนการใช้งบประมาณ หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน คำสั่งมอบหมายงาน และการประกันคุณภาพภายใน และ 3) ผลลัพธ์ ได้แก่ นักเรียนเก่ง ดี มีสุข ตามมาตรฐานของโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจ

2. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.18) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.22) และปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นว่างบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความคิดเห็นมากกว่า 4.90 ซึ่งสูงมาก รูปแบบฯ ดังกล่าวมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางต่อไป ทั้งนี้เพราะรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ มีกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เป็นตัวจักรขับเคลื่อนในการปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะ ในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่สุด เป็นผู้ที่จะนำพาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ และในการบริหารใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน และมีทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ปัจจัยดังกล่าวเป็นจะช่วยให้การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหาร งานทั่วไป ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (ราชกิจจานุเบกษา , 6 พฤษภาคม 2550, หน้า 29-36) ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามกระบวนการบริหาร กลยุทธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้มีส่วนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรคพงษ์ เทพิน (2556, หน้า 11) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านโรงเรียน ได้แก่ โครงสร้างการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหารงานภายในโรงเรียน บรรยากาศในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน 2) ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านครูและบุคลากร ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) ด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน 5) ด้านสิ่งแวดล้อม ภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมของ ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ การร่วมวางแผนพัฒนา การร่วมกิจกรรม และการร่วม ระดมทรัพยากร อารุง จันทวานิช (2547, หน้า 1) กล่าวถึงโรงเรียนสมบูรณ์แบบไว้ว่าคือ โรงเรียนที่มีสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถ จัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมี คุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี

คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้สนองและสอดคล้องความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน รวมทั้งเป็นโรงเรียนที่สามารถเป็นแบบอย่างในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและโรงเรียนอื่นในชุมชนได้ กษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 7-9) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ โครงสร้างของโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี 2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักสูตรสถานศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ มาลา (2554, หน้า 9) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ด้านความพร้อมของอาคารสถานที่ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำนองเดียวกันยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเรขา ศรีวิชัย (2554, หน้า 165) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีปัจจัยในการบริหารงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ทรัพยากรและการลงทุน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหารและครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยมีด้านต่างๆ ขององค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีกระตุ้นให้บุคลากรทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้บริหารมีการบริหารเชิงรุก 5) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 7) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 8) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญทำให้การบริหารโรงเรียนเจริญก้าวหน้า เพราะมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิผลของงาน วิโรจน์ สารรัตน์ (2547, หน้า 41) สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัฉรา ถาวรบุตร (2551, หน้า 80) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.854$) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชาญ เงามาม (2551, หน้า 83) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ มาลา (2554, หน้า 9) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการประการหนึ่งคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยของอรรคพงษ์ เทพิน (2556, หน้า 11) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 60) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนและสมาชิกในชุมชนทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ประกอบด้วย 1) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ 3) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผล สุทัศน์ ทาวงศ์มา (2544, หน้า 5) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผิดชอบประโยชน์จากกิจกรรมพัฒนานั้นๆ และ/หรือเข้าร่วมติดตามประเมินผลกิจกรรม เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547, หน้า 103) กล่าวว่า การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นผลดีทั้งสถานศึกษาและชุมชน ต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้ 1) เกิดกระบวนการกลุ่มและทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานถ้าเกิดจากความเห็นของสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและไม่เกิดกระบวนการพัฒนาร่วมกัน 2) เป็นการกระจายอำนาจให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ได้ทราบปัญหา

ที่แท้จริงและยังเป็นการลดภาระการจากส่วนกลาง 3) ทำให้ใช้ทรัพยากรภายในชุมชนอย่างรู้ค่า การที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกคนจะร่วมกันดูแลการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน ทั้งคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อประโยชน์ของคนส่วนรวม และ 5) สร้างจิตสำนึกที่ดีให้การทำงานเพื่อเด็ก เพื่อสังคมและส่วนรวมมากกว่าการทำงานเพื่อตนเอง สอดคล้องกับสุนันทา เงินแจ่ม (2553, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาคือการมีส่วนร่วมซึ่งหมายถึงการเปิดโอกาสบุคลากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การบริหารงานเกิดความโปร่งใสและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพงศ์ตรีเทพา (2554, หน้า 101) ที่ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดเยี่ยม กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนกรณีศึกษาบริหารโรงเรียนโดยใช้ยุทธศาสตร์ 4 หลัก คือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักธรรมาภิบาล และ 4) ใช้หลักการประชาสัมพันธ์ที่ดี และใช้วัฒนธรรมองค์กร 4 ประการคือ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) วัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง และสอดคล้องกับวรรณ เวชสัมฤทธิ์ (2554, หน้า 8) ที่กล่าวถึงตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และให้หลักการมีส่วนร่วมสถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้อง ชัดเจน ปฏิบัติได้ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการกิจกรรม มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมาย ภารกิจ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เป็นผลการดำเนินกิจกรรม มีการจัดทำต้นทุนผลผลิตก่อนและหลัง การดำเนินงาน มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมพัฒนาสถานศึกษา ที่กำหนดบทบาท หน้าที่และสัดส่วนตามที่กฎหมายกำหนด โดยองค์คณะบุคคลมีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจ 4 ด้านคือ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานการบริหารทั่วไป มีผลงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมคิดวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม ให้การสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

2.1.3 บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและกับนักเรียนที่ปฏิบัติงานร่วมกันแล้วส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทุกคนก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี 2) องค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน 3) มีการให้รางวัลและการลงโทษ 4) บุคลากรไม่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน 5) บุคลากรอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร 6) บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 7) ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร 8) บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 9) บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 10) บุคลากรมีความต้องการให้องค์กรประสบผลสำเร็จ 11) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม 12) บุคลากรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน นิภา แก้วศรีงาม (2550, หน้า 204) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีได้แก่ การบังคับบัญชาที่ดี สมาชิกองค์กรมีขวัญกำลังใจดี รวมทั้งองค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่ดี ขณะที่ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2551, หน้า 15) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบกับด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2005, p. 221) ที่สรุปความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่และสถานที่ตั้งโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะภายในขององค์กรเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและสังคม และสอดคล้องกับกษมาพร ทองเชื้อ (2555, หน้า 55) ที่กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งการสร้างความคิดหวังสูงต่อเป้าหมายความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมซึ่งจะมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขณะที่จุฬารัตน์ เสกน้าโชค (2548, หน้า 11) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในโรงเรียน รวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ตั้งโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งในบรรยากาศขององค์กรเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร มีอิทธิพลต่อการทำงาน บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการ บรรยากาศขององค์กรและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ และอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยาก

มาปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 211) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, หน้า 166) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ให้มีการยอมรับในความสามารถกัน ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเน้น การปฏิบัติงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

2.14 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดี มีความตระหนัก มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล เจริญก้าวหน้าและเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ดี ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากร 2) มีการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 3) มีการเพิ่มพูน ทักษะในการปฏิบัติงาน 4) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 5) มีการปรับเจตคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร เพราะการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญดังนี้ 1) ช่วยทำให้ ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพและมีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น 2) ช่วยให้ประหยัด ทางการเงิน วัสดุ และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน หรือองค์กรพร้อมทั้งเวลา และหลีกเลี่ยง การปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันได้เป็นอย่างดี 3) ช่วยให้บุคลากรลดช่วงเวลาการเตรียมตัวเพื่อ เข้าไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตามสายงานของบุคคลและตำแหน่งนั้นๆ 4) ช่วยแบ่งเบาภาระ หน้าที่การงานของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี 5) ช่วยการกระตุ้นเตือนในโอกาสก้าวหน้าของ ตนเองที่จะเลื่อนไปยังตำแหน่งสูงที่ขึ้น 6) ช่วยในการรับรู้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่จะ ช่วยให้งานดำเนินไปโดยรวดเร็ว 7) ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายบริหารงานและฝ่าย ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี 8) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ผู้ได้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคลได้เป็น อย่างดี ดนัย เทียนพุ่ม (2540, หน้า 161) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสรพงษ์ การุญ (2551, หน้า 79-93) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี : กรณีศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดตากฟ้าอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) ปัจจัยนำเข้าด้านครูคือมีความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้อง

กับปลด เทพภิบาล (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ พบว่า ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนประการหนึ่งคือการเป็นครูมืออาชีพ และสอดคล้องกับสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2554, หน้า 166) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีปัจจัยนำเข้าคือการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และยังคงสอดคล้องกับกษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 77) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครูคือการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผลักดันให้ครูทำแผนพัฒนาวิชาชีพ โดยมีผู้บริหารจัดหาทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.1.5 ทรัพยากรทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน 2) มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงาน 3) มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน 4) มีการบริหารจัดการที่ดี 5) มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อๆ ว่า 4M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการ และต้องมีระบบการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 15) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร คือ 4 M's ประกอบด้วย 1) คน (Man) ได้แก่ กลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันทำงาน 2) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานหรือการบริหารงานในองค์กร 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในองค์กร และ 4) การจัดการ (Management) ได้แก่ วิธีการหรือกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับไตรรัตน์ จงจิตร (2546, หน้า

127-135) และเสกสิฐ เล่ากิจเจริญ (2550, หน้า 7-8) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักการ 4M's ได้แก่ 1) ด้านบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหาร อื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้า บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ด้านงบประมาณ หมายถึง แผนการเงินของโรงเรียนที่จัดทำขึ้นโดยการกำหนดรายรับ รายจ่ายของงาน โครงการต่างๆ ที่จะดำเนินการ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การจัดซื้อการเรียนการสอน และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการเรียนการสอน โดยมีระบบการจัดหาและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการบริการและส่งเสริมการใช้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบ การบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ที่ดีจะนำไปสู่การบริหารจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพทำให้การใช้วัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดคุณค่าตรงกับความต้องการของผู้บริหาร ครู และนักเรียน และ 4) ด้านการจัดการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม ในขณะที่ Caldwell & Spinks (1990, p. 102) กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ปัจจัยด้านทรัพยากร คือ โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่ จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2545, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัญญา พันธไชย (2545, หน้า 87) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า งบประมาณ และวัสดุและอุปกรณ์ เป็นปัจจัยปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แสนสุข (2556, หน้า 5) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นผลมาจากการค้นพบในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางให้มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศขององค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางควรพัฒนาปัจจัยดังกล่าวก่อน

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางให้มีประสิทธิผลจะต้องบริหารตามกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์

1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล โดยการศึกษาและปฏิบัติตามคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างเคร่งครัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางสู่ความเป็นเลิศ

2.3 ควรทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก