

การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดราชบุรี

Strategic Management and Human Resource Development of Private School in Ratchaburi Province

¹สกุนตลา รัตนไพบูลย์วัฒนา และ ²สายสุดา เตียเจริญ

¹Sakuntala Rattanapaiboonwattana and ²Saisuda Tiacharoen

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

E-mail: sakuntala.pomchiangpin@gmail.com, saisuda.tiancharoen@gmail.com

Received October 20, 2021; Revised November 20, 2021; Accepted February 20, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี 2) เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี และ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี จำนวน 28 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินและควบคุม และการนำกลยุทธ์ไปใช้

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; โรงเรียนเอกชน

Abstract

This article aimed to study 1) the strategic management of private schools in Ratchaburi province; 2) the human resource development of private schools in Ratchaburi province; and 3) the relationship between strategic management and human resource development of private schools in Ratchaburi province. This research was descriptive research. The research sample consisted of 28 private schools in Ratchaburi province. The key performants in each school were two, consisting of a licensee or director or deputy director and two teachers. A total of 112 of the researcher's instruments were questionnaires about strategic management and other concepts and human resource development. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that:

1. Strategic management of private schools in Ratchaburi province in overall was at high level, considering by aspects has found at high level in all aspects. Sorted according to the arithmetic mean from descending as follows: scanning the environment, strategic formulation, evaluation and control and strategy implementation.

2. The overall human resource development of private schools in Ratchaburi province was at a high level, considering by aspect, it was found at a high level in all aspects. Sorted according to arithmetic mean from descending as follows: human resource development evaluation, the Implementation of human resource development evaluation, the implementation of human resource development, assessing human resource development needs and human resource development programs design.

3. Strategic management was statistically correlated with human resource development at the .01 level.

Keywords: Strategic management; Human resource development; Private School

บทนำ

การบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีสถานะเป็นนิติบุคคล โรงเรียนเอกชนหลายแห่งที่เป็น ขนาดใหญ่มีชื่อเสียง และได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับของประชาชนในขณะที่โรงเรียนเอกชนที่ยังด้อยคุณภาพก็มียุ่จำนวนไม่น้อย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมาโดยตลอดจึงได้กำหนดนโยบาย และมาตรฐานคุณภาพสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) โดยได้พัฒนาแนวการรับรองมาตรฐานคุณภาพศึกษาประเมินตนเอง ทั้งระบบอย่างต่อเนื่องแล้วให้หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อยืนยันผลสำหรับการพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในโรงเรียน และสามารถเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (พระมหากันดินันท์ เสงสกุล, 2564) สามารถเข้าถึงความต้องการของครูและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ครูผู้สอนเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น (ไพพกา ผิดำ, 2564) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และมีบทบาทมากในการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพสมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งการที่จะพัฒนาประเทศชาติต้องพัฒนาประชาชนโดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติได้คุณภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานการศึกษา (Songsraboon et al., 2021) การศึกษาจะประกอบด้วยพันธกิจของโรงเรียน การจัดการทรัพยากร หลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียนที่มุ่งหวังก็คือการเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (Damnoen et al., 2021) เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน และการศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยมีบทบาทและเป็นการกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาแก่ประชาชนให้ทั่วถึงยิ่งขึ้น จึงนับได้ว่าการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง (ชินัย เจริญเมือง, ณรงค์ พิมสาร และ สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพิณิต, 2563) ทั้งนี้การเข้าสู่ยุคดิจิทัลทำให้องค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต่างปรับตัว เพื่อตอบรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ให้พร้อมต่อการแข่งขันแบบไร้พรมแดนในยุคดิจิทัลได้ (กมลชนก ชมพูพันธุ์, 2564) นอกจากนี้สถาบันการศึกษาเอกชนได้รับการยอมรับจากสังคม

มากขึ้นเนื่องจากการได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพมาตรฐานการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้านการดำเนินการทางด้านการศึกษาเอกชนอันเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

การศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี เพื่อให้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ อันจะเป็นองค์ความรู้ให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน ตลอดจนพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

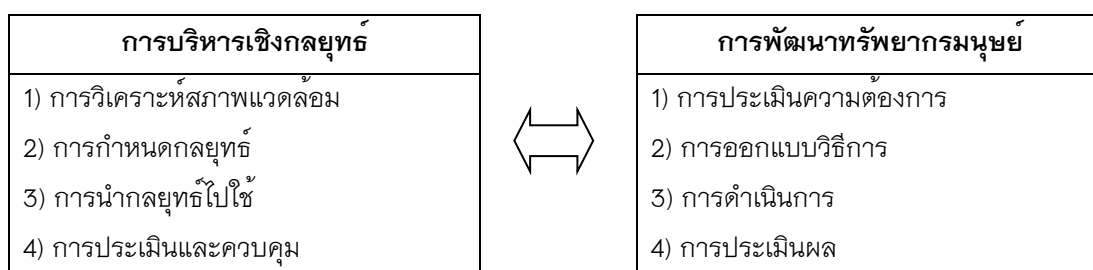
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของวีเลน และคณะ มาเป็นขอบข่ายแนวคิดในการวิจัย ซึ่งกล่าวไว้ว่า องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปใช้ และ 4) การประเมินและควบคุม (Wheelen & Hunger, 2012)

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Desimone, Werner & Harris (2002) ซึ่งมีกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบวิธีการ 3) การดำเนินการ และ 4) การประเมินผล

สรุปการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการที่กำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากนั้นจึงจะได้วางแผนจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ตามขั้นตอนการบริหาร และนำไปสู่กระบวนการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมการดำเนินงานให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดราชบุรี โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Wheelen & Hunger (2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปใช้ และ 4) การประเมินและควบคุม ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยใช้แนวคิด Desimone, Werner & Harris (2002) ซึ่งมีกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ 2) การออกแบบวิธีการ 3) การดำเนินการ และ 4) การประเมินผล ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The one shot, Non-experimental Case Study Design) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญจังหวัดราชบุรี จำนวน 32 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 28 โรงเรียน ซึ่งได้จากการกำหนดตัวอย่างด้วยการเปิดตารางการประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) แล้วเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 28 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของวีเลน และคณะ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Desimone, Werner & Harris (2002) ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำรา วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Wheelen & Hunger (2012) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Desimone, Werner & Harris (2002) หลังจากนั้นนำผลของข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมทางด้านภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ผลการวิเคราะห์อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 32 คน

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) = .926

ขั้นที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผ่านหัวหน้าภาควิชา การบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 28 โรงเรียน จากผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครูผู้สอน เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นที่ 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้โรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และในกรณีที่ได้อะไรไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (Tally Sheet) เพื่อกำหนดคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูล และระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนเอกชนจังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Best (1970)

ผลการวิจัย

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 58.04 เพศชาย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 อันดับสามอายุระหว่าง 51-60 ปี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.65 และอันดับสุดท้ายมีอายุไม่เกิน 30 ปี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 78 คน คิดเป็นร้อยละ 69.64 รองลงมา ระดับปริญญาโท 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และอันดับสุดท้ายระดับปริญญาเอก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตำแหน่ง ผู้รับใบอนุญาต/ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน 56 คน เท่ากัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มากที่สุดคือ ระหว่าง 6-10 ปี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.61 อันดับสอง น้อยกว่า 5 ปี 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 อันดับสาม ระหว่าง 11-15 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.11 อันดับสี่ ระหว่าง 16-20 ปี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 และอันดับสุดท้าย ระหว่าง 21-25 ปี และ 26 ขึ้นไปมีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็น

ร้อยละ 0.89 ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.31) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (X_{tot})

ด้าน	การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดราชบุรี (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X_1)	4.44	0.39	มาก
2	การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	4.42	0.39	มาก
3	การนำกลยุทธ์ไปใช้ (X_3)	4.40	0.35	มาก
4	การประเมินและควบคุม (X_4)	4.41	0.40	มาก
รวม		4.42	0.31	มาก

จากตารางที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.39) ด้านการประเมินและควบคุม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.40) และด้านการนำกลยุทธ์ไปใช้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.35 – 0.40 มีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.37) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot})

ด้าน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดราชบุรี (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การประเมินความต้องการ (Y_1)	4.41	0.41	มาก
2	การออกแบบวิธีการ (Y_2)	4.39	0.38	มาก
3	การดำเนินการ (Y_3)	4.43	0.42	มาก
4	การประเมินผล (Y_4)	4.45	0.44	มาก
รวม		4.42	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผล ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือด้านการดำเนินการ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.42) ด้านการประเมินความต้องการ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.41) และ ด้านการออกแบบวิธีการ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.44 มีการกระจายข้อมูลน้อยแสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี

ตัวแปร	การประเมิน ความต้องการ (Y_1)	การออกแบบ วิธีการ (Y_2)	การดำเนินการ (Y_3)	การประเมินผล (Y_4)
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X_1)	.436**	.381**	.416**	.426**
การกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.455**	.395**	.518**	.456**
การนำกลยุทธ์ไปใช้ (X_3)	.607**	.532**	.597**	.527**
การประเมินและควบคุม (X_4)	.703**	.721**	.835**	.789**
การบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_{tot})	.682**	.631**	.736**	.684**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .756 ในลักษณะคล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของสถานศึกษา และนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เชิงชล (2561) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่างๆ ของโรงเรียนและมีความตระหนักถึงแนวโน้มของการศึกษาในปัจจุบันที่ต้องพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเอกชนจะต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพภายใต้มาตรฐานเดียวกับสถานศึกษาภาครัฐ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมด้วยความพึงพอใจ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับ ไพพกา ผิดดำ (2564) นำเสนอว่าการสร้างบรรยากาศ เสริมพลังบวกให้กับครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยว มีกัลยาณมิตรในวิชาชีพ ปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมของการทำงาน ครูผู้สอนเกิดการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับชัตติยา ดวงสำราญ (2564) ที่ว่าการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นประสงค์ ความยืดหยุ่น หลักในการทำงาน การบริหารคน การมองการณ์ไกล มีหลักการ และความรับผิดชอบ การวางแผน ด้านความจำเป็นพื้นฐาน และหลักการปกครองซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี มีการส่งเสริม พัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านสายงานการสอนและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนได้รับ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรมีการตื่นตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลวิจัยของ ชโนทัย เจริญเนื่อง ณรงค์ พิมสาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพิณิต (2563) พบว่ากลยุทธ์การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี กลยุทธ์การวัดผลและประเมินผลกลยุทธ์ การนิเทศภายใน กล

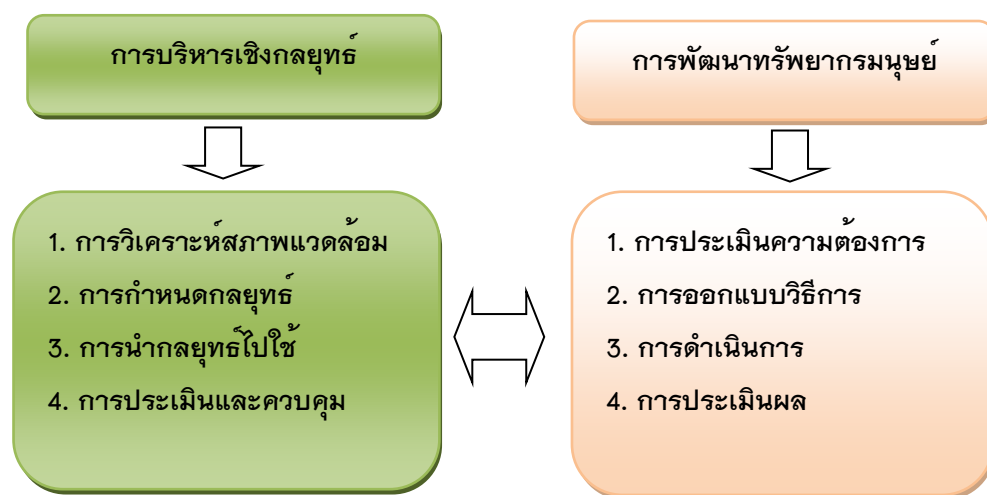
ยุทธการวิจัยชั้นเรียน และกลยุทธ์การประกันคุณภาพการศึกษา จะเป็นวิธีการดำเนินที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลวิจัยของจุมพล โพธิ์สุวรรณ (2564) พบว่า การเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์จะต้องเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์ มีความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับการชี้นำที่ก่อให้เกิดความสำเร็จผลตามที่ต้องการ สอดคล้องกับการวิจัยของ โสมวลี ชยามฤต (2564) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน สอดคล้องกับทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังนอมศักดิ์ (2564) ที่พบว่าบริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำมุ่งบริการมากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะมากด้วย ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้นได้และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของสถานศึกษาสามารถนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้ในการประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน มีการส่งเสริม พัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านสายงานการสอนและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของเปี่ยมพร ตั้งตระกูลไพศาล, พงษ์ธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และเพ็ญวรา ชูประวัติ (2563) พบว่า กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบรนด์โรงเรียนเอกชนประกอบด้วย การบริหารแบรนด์ของโรงเรียนเอกชน 3 กระบวนการ คือ การวางแผนการบริหารแบรนด์ การนำแผนการบริหารแบรนด์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลแบรนด์ และกรอบแนวคิดการลดภาระงบประมาณแผ่นดินด้านการศึกษา ได้แก่ การเพิ่มจำนวนของนักเรียนในโรงเรียนเอกชนที่รับเงินอุดหนุน และไม่รับเงินอุดหนุน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ทำให้พบว่าหากผู้บริหารมีหลักการในการบริหารเชิงกลยุทธ์สูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณภาพสูงไปด้วย แต่หากผู้บริหารมีหลักการในการบริหารเชิงกลยุทธ์ต่ำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมจะมีคุณภาพต่ำไปด้วย ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน เพราะถ้าผู้บริหารมีหลักการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน จะทำให้ทราบถึงความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงทราบวิธีการออกแบบการดำเนินการ และการประเมินผลการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุป

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ด้านการนำกลยุทธ์ไปใช้ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนควรมีการกำหนดโครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ การจัดทำงบประมาณควรจัดทำเพื่อสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับโครงการและกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายในแต่ละโครงการและกิจกรรม ควรตรวจสอบผลความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนกลยุทธ์สม่ำเสมอ

1.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี ด้านการออกแบบวิธีการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะและความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของโรงเรียน ควรทำการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการออกแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลา วิทยากร และงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของครูผู้บริหาร ควรมีงบประมาณในการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของครู ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก

1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับด้านการตรวจสอบ สภาพแวดล้อม เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างจุดแข็งให้สถานศึกษา เพราะต้องมีการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแนวทาง ในการพัฒนาระบบในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมรับนโยบาย และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ในสิ่งที่บุคลากรนั้นต้องการพัฒนา นำไปออกแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียนนำไปสู่การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสะท้อนผลการพัฒนา ผ่านการกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเน้นให้บุคลากรได้สร้างความรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ของบุคลากร สร้างระบบการจัดเก็บความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้โดยใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี ที่นอกจากจะเป็นการสร้างฐานความรู้ของโรงเรียนแล้ว ยังทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดราชบุรี เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า ของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสังกัดอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดอื่น ๆ
4. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ชมพูนันท์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 148–155.
- ชัตติยา ดวงสำราญ. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการระดมทรัพยากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 501–512.
- จุมพล โพธิ์สุวรรณ. (2564). พฤติกรรมผู้นำเชิงยุทธศาสตร์. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 135–148.
- ชโนทัย เจริญเนื่อง, ณรงค์ พิมสาร และ สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต. (2563). กลยุทธ์บริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 14(3), 31–41.
- ทิพสุคนธ์ บุญรอด และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2564). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 486–500.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). รายงานการวิจัย เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี.
- เปี่ยมพร ตังตระกูลไพศาล, พงษ์ที ศิริบรรณพิทักษ์ และ เพ็ญวรา ชูประวัติ. (2563). กลยุทธ์การบริหารแบบนวัตกรโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดการลดภาระงบประมาณแผ่นดินด้านการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, 48(4), 236–256.
- พระมหากันดินันท์ เฮงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 1–10.

- ไพฑูริย์ พิพิธ. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(1), 11–18.
- รัชพล เชิงชล. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 57–73.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.ก.ส.ค. ลาดพร้าว.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38–50.
- Damnoen, P. S., Phumphongkhochasorn, P., Pornpitchanarong, S., & Nanposri, N. (2021). Development of Strategies for the Use of Innovative Information in Education for Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Eastern Region. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20483–20490.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*. (3rd ed) Orlando, Harcourt College Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability*. (13th ed.). New Jersey: Prentice–Hall.