

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

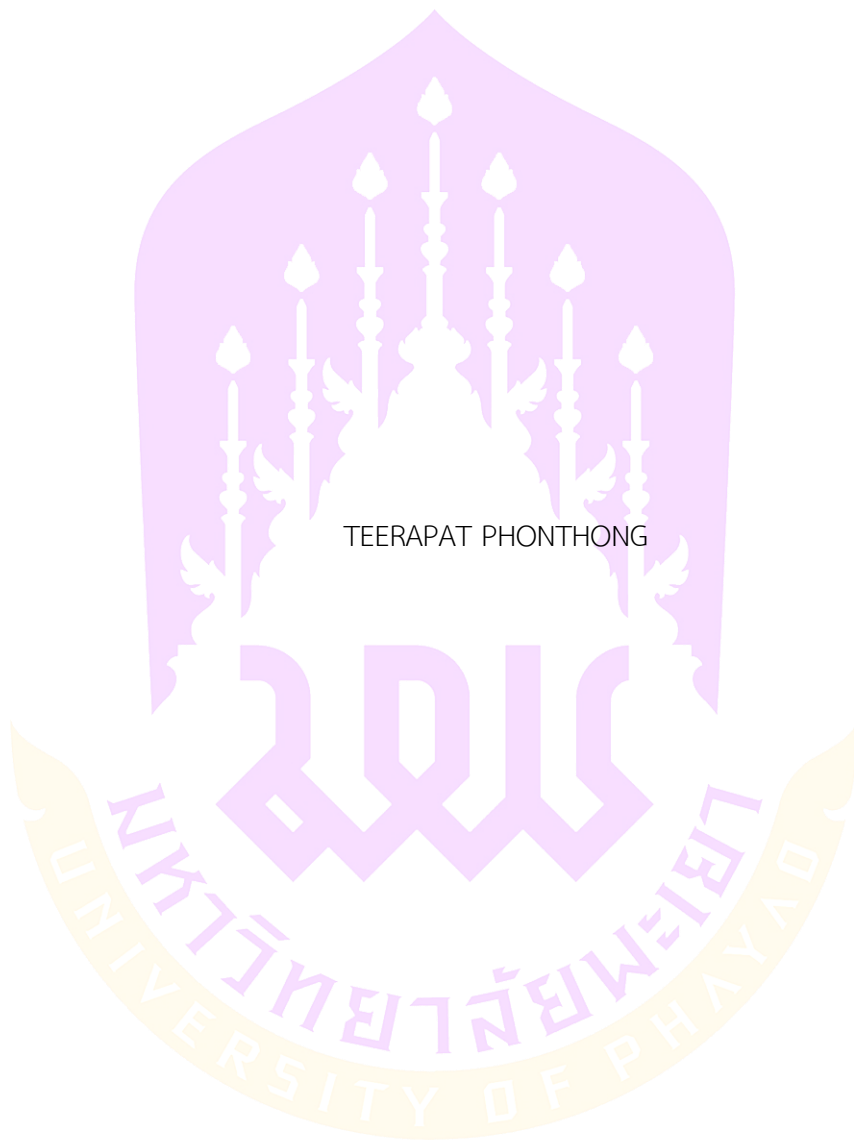
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



ธีรภัทร ผลทอง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PHAYAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ของ ชีรภัทร ผลทอง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กษิณฎ์ มีพรหม)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักจิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** อธิภัทร ผลทอง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา,
2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 242 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้กลุ่มโรงเรียนตามอำเภอเป็นเกณฑ์ กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Teerapat Phonthong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Strategic Leadership, School Administrator, Academic Administration

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) level of strategic leadership of school administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 2) level of academic administration in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the relationship between strategic leadership of school administrators and academic administration in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 242 teachers in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 1, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. Stratified random sampling was employed based on school districts, with proportional allocation based on population size. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 and a reliability coefficient of 0.970. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of strategic leadership of school administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was high, 2) The overall level of academic administration in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was high, and 3) The relationship between strategic leadership of school administrators and academic administration in schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 1 showed a statistically significant positive correlation at a high level at the .01 level of significance.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ อำนวยความสะดวก ดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนถึงการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตามระเบียบวิธีวิจัยอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร.ต.ญาณบดินทร์ อินเดชะ ผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และ นางสาวมยุรี สมใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแม่ใส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ช่วยให้สามารถปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ สละเวลาอันมีค่าให้เข้าร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ อันจะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง วิชาชีพ และการศึกษาของชาติต่อไป ตลอดจนถึงการอำนวยความสะดวก คำแนะนำและการประสานงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงานวิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณพี่ น้อง เพื่อนนิสิตทุกท่าน ที่คอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาของการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา อนึ่ง ซึ่งต้องพึงระลึกเสมอว่าชีวิตมีฤดูกาลที่เหมาะสม ถึงที่สุดคือ การหาตำแหน่งที่สบายใจ อาจไม่มีแสงไฟส่องถึง ไม่อยู่บนแท่นอันดับหนึ่ง ทว่าได้อยู่บนพื้นที่กว้าง ร่ายล้อมด้วยมิตรภาพและแบบอย่างที่ดี สบายใจ และเป็นตัวของตัวเอง เพื่อดำเนินชีวิตต่อไป

ธีรภัทร ผลทอง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	43
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	76

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูล	81
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	84
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	87
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	94
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1	104
บทที่ 5 บทสรุป	106
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผลการวิจัย	111
ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	128
ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	142

ประวัติผู้วิจัย.....	146
----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	35
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์เพื่อสรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ.....	50
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	78
ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	86
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	87
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ..	88
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ....	89
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร	90
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	91
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	93
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	94
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	95

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้.....	96
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน.....	97
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	98
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา	100
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	101
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	103
ตาราง 19 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	104

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	76
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคล สังคม และประเทศชาติ โดยทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของประเทศให้สามารถแข่งขันและยืนหยัดได้อย่างมั่นคงในเวทีโลก ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก โดยยังคงรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมของตนไว้ สำหรับประเทศไทย การจัดการศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มวัยมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็น และมีคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นตัวแปรสำคัญ ซึ่งเป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาพลเมืองของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) ที่ได้กำหนดไว้ว่า ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนไทยให้มีความสุข สร้างรายได้เพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้สังคมไทยมีความมั่นคง ยุติธรรม และความเสมอภาคเกิดขึ้น ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศนโยบาย และจุดเน้นเพื่อให้การบริหารงาน และการจัดการศึกษาของกระทรวงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายหลักสำคัญคือการปฏิรูปการศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของประชากรในศตวรรษที่ 21 หลักการสำคัญอันดับแรกคือ การมุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือน และผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท

และตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่า การดำเนินการจัดการศึกษาและบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ และทุกประเภทรูปแบบ ล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวโยงกันในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการ ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นอำนาจ และหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) ซึ่งระบุให้มีการส่งเสริมและสนับสนุน การกระจายอำนาจ เพื่อให้หน่วยงาน ชุมชน องค์กรทางศาสนา และภาคเอกชน สามารถดำเนินการ บริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้กรอบกฎหมาย ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, 6 เมษายน) ด้วยเหตุนี้ แนวคิดในการบริหารการจัดการศึกษาระดับ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในวิธีการคิดความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรมของการบริหารจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจหลัก ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งผู้บริหาร คณะครู และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญ และร่วมมือกันในการวางแผน กำหนดแนวทาง ปฏิบัติ ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้สิทธิและกระจายอำนาจ การบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้มแข็งในด้านการบริหารและการจัดการ ส่งผลให้สามารถ พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ได้อย่างมี คุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชนอย่างยั่งยืน (โรงเรียนท่าแสงวิทยายน, 2560) ดังนั้น งานวิชาการจึงเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัด กระบวนการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และมีคุณธรรม จริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หากสถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้านวิชาการได้อย่างสมบูรณ์ก็จะต้องมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่องานวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

โดยตรง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ โดยมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาว เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ชัดเจน ผู้นำสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่แน่นอน รวมถึงพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษา (วิรัตน์รัตน์ เสือจอย, 2564) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตของการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์มีความละเอียดลึกซึ้งและเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ปัญหาในเชิงลึก ซึ่งส่งผลสำคัญต่ออนาคตและทิศทางขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จภายใต้เป้าหมายและวิสัยทัศน์เดียวกัน (พระครูสุตวรธรรมกิจ, 2561) ดังนั้น บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาจากกระบวนทัศน์เก่าไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ซึ่งเป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจและความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดูแลด้านการจัดการศึกษาของจังหวัดพะเยาใน 4 อำเภอ 36 ตำบล 378 หมู่บ้าน ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว ซึ่งวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นองค์กรคุณภาพ สมรรถนะเลิศล้ำ ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้รับการศึกษาที่มี

คุณภาพ ตามมาตรฐาน ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียน ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ได้รับการคัดกรองเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล ตลอดจนกำหนดร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา ร้อยละ 3 จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ค) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (Reading Test: RT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัด มีผลการพัฒนาความสามารถด้านภาษาและความสามารถในการคิดคำนวณ คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ด้าน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสังกัดและระดับประเทศ ผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัด มีผลการพัฒนาทั้ง 4 รายวิชา คือ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนรวมทั้ง 4 รายวิชาสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับสังกัด และระดับประเทศ และผลการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัด พบว่า วิชาภาษาไทย และวิชาวิทยาศาสตร์ มีผลการพัฒนา สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับสังกัด และระดับประเทศ วิชาคณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีผลการพัฒนาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสังกัด และระดับประเทศ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้กำหนดให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและจุดเน้นต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนถึงระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งถือเป็นหน่วยงานต้นสังกัดหลักของสถานศึกษา เชื่อมโยงไปสู่การทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสถานศึกษา วิเคราะห์ทางเลือกและกำหนดวิธีการทำงานเชิงยุทธศาสตร์อย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อให้สถานศึกษามีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างเป็นระบบนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลทางด้านวิชาการ สะท้อนผ่านผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในการเร่งรัดพัฒนาให้มีการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานและมีคุณภาพ จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ว่ามีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาโดยรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 72 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 618 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ก)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 650 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มโรงเรียนตามอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีขอบเขต ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

- 1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร

1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

1.5 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

2.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร

1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

1.5 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

2.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 72 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์อนาคต วางแผนกำหนดทิศทาง เป้าหมายของสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานได้ร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สถานศึกษาให้มีศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ภายนอก โดยการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในเชิงรุกให้เกิดผลสำเร็จ มีความยืดหยุ่น ตลอดจน มีความสามารถในการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ให้ก้าวไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีบทบาทดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีทักษะไหวพริบในการแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์ และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ มีกลวิธีในการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รวมถึงการบริหารจัดการให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องปลูกฝังวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ นำไปสู่การสร้าง ค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา มีการตัดสินใจโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กระบวนการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตรากำลังตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจนมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

1.5 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร โดยปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้ความสำคัญสอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้รับการเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร สรุปผล และประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ผ่านการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถ ออกแบบการสอนด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม

กับเนื้อหาสาระและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด

2.3 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาตามหลักสูตร มีการจัดทำเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา วัดผล ประเมินผล ความสามารถของผู้เรียนทั้งด้านความรู้และทักษะ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน ประเมินผลการเรียนทุกระดับชั้น จัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผลการเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ เรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมพัฒนาครูและผู้เรียน ให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ มีการผสมความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนครู นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติการของสถานศึกษาในการสร้างความตระหนักแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ กระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลว่าเป็นการพัฒนา ปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพในเชิงระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู มีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานการจัดการเรียน การสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำสรุปรายงาน ผลการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด ของการจัดการเรียนการสอน

2.6 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติม โดยกำหนดเกณฑ์เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน วางแผนการดำเนินงาน ด้านการประกันคุณภาพ จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและสร้างระบบประกัน

คุณภาพภายใน มีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม ตรวจสอบประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

2.7 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน บริหารจัดการทางวิชาการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผล การพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อให้ดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ และการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจังหวัดพะเยา ในสังกัดทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว จำนวนสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 72 แห่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

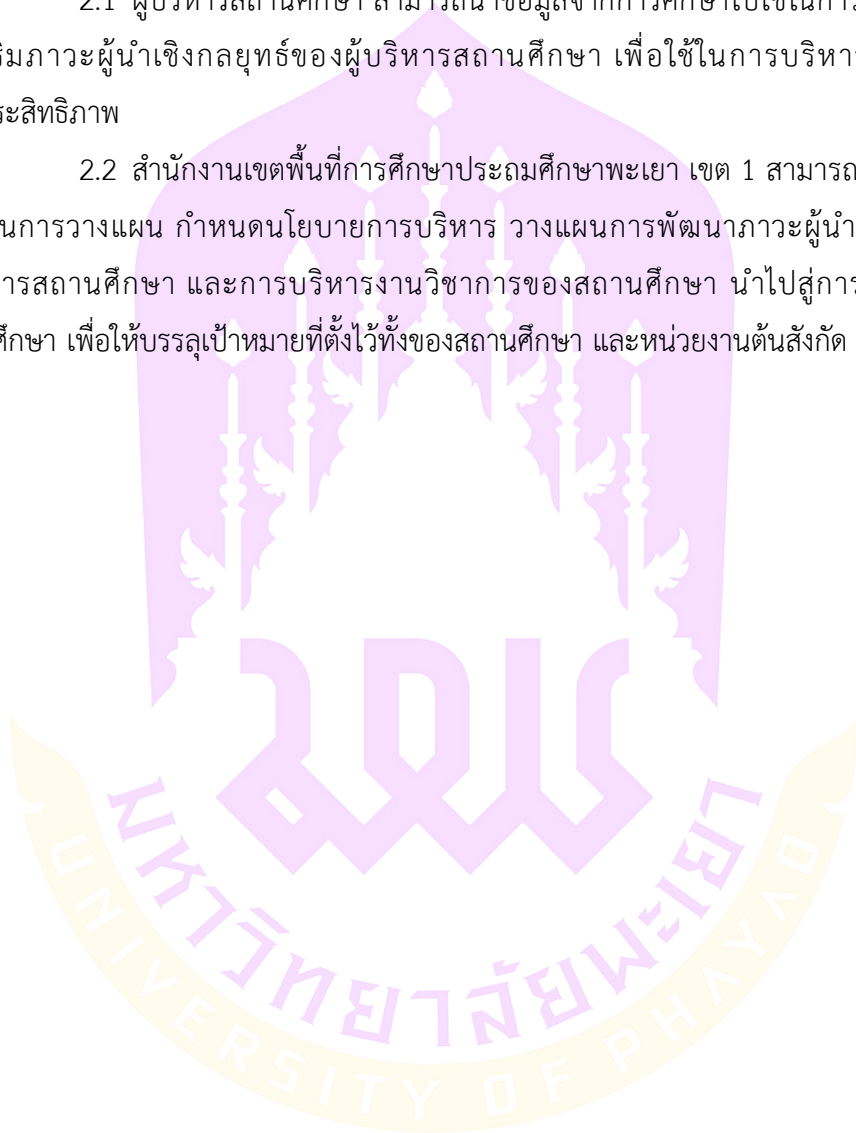
1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.3 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหาร วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจและมีบทบาทในการชี้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดดเด่นและมีศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในกลุ่มสมาชิกและปฏิบัติภารกิจบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (Leadership) มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำนิยามหรือความหมายไว้ในหลายลักษณะ ตามแนวคิดของแต่ละท่านไว้ ดังนี้

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มใจและกระตือรือร้น

ยุวดี แก้วสอน (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถใช้กระบวนการบริหารงานที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลในกลุ่มในการจูงใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สนับสนุน สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ความมั่นใจ ความเต็มใจ เป็นแรงบันดาลใจ และมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กร มีความเข้าใจ และมุ่งมั่น ในอุดมการณ์ขององค์การ ลักษณะของผู้นำ คือ เป็นคนเก่ง ฉลาด คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลของตนในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และจูงใจผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคลให้เกิดความศรัทธา เชื่อมั่น และปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดอย่างเต็มใจ โดยมีความกระตือรือร้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ การชี้นำและผลักดันดังกล่าวมุ่งเน้นให้บุคคลหรือกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรเป็นหลัก

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่อง

บงกช วิจบ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้น จูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการสนับสนุน การชักชวน และการกระตุ้นใจอย่างให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น พร้อมให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และครอบคลุมถึงการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิด รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิรนนท์ ยายะวงษ์ และคณะ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มเพื่อกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายหลักคือ ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของตนเองที่มีต่อหน้าที่ในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ชี้นำ หรือผลักดัน โดยอาศัยการใช้ศิลปะในการพูด การกระทำ อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารแสดงต่อบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคีหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมขององค์กรไปในทิศทางและวิธีการที่แน่นอนให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อการบริหารเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การมีภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญในการเป็นผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถที่หลากหลายด้าน ถ้าผู้บริหารขาดคุณสมบัติต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ ค่อนข้างมาก ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในยุคแห่งการแข่งขัน ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเด่นที่แสดงถึงความสามารถในการริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร สามารถบริหารงาน และทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่จะดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องศึกษาความหมาย ความสำคัญ บทบาทองค์ประกอบ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยน

ทิศทางขององค์การให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Daft (2005 อ้างถึงใน วารุณี กังหมิง, 2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองเห็นไกล มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และสามารถกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

Dubrin (1998, p. 333 อ้างถึงใน ณัฐนันท์ทร เอี่ยมแทน, 2559) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง เป็นบุคคลที่มีแนวความคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก โดยมีระดับความคาดหวังสูงกว่าผู้นำทั่ว ๆ ไป มีเงื่อนไขของการบังคับบัญชาและการโน้มน้าวใจที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ หรือสนับสนุนองค์การในภาพรวม เป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยการใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อชนะคู่แข่งระหว่างองค์การกับบริบทแวดล้อม จึงเป็นรูปแบบของการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

Nongthanathorn (2002 อ้างถึงใน วารุณี กังหมิง, 2559) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ออกแบบวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ พร้อมทั้งรับฟังและเข้าใจความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถวางแผนและดำเนินกลยุทธ์ด้วยความยืดหยุ่น ตลอดจนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

Dubrin (2007 อ้างถึงใน คมกฤษ พรหมฉิน, 2560) ได้ให้ความหมายการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทาง การกระตุ้น และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมและความริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหนึ่งในรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Adair (2010 อ้างถึงใน นันทน์ภัส สุทธิการ, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ตระหนักถึงการมองกิจกรรมในองค์กรอย่างองค์รวม และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความสามารถ และเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและใช้ทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิผลเกิดประสิทธิภาพ

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มีการสื่อสารวางแผน การดำเนินงาน วิธีการ กลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ แร่งบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีความแข็งแกร่งและยั่งยืน

เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคลากรภายในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (means) ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กร การนำไปสู่การปฏิบัติการควบคุม และการประเมินกลยุทธ์

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อบรรลุ และรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมายและวิธีการ โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนหรือการสร้างทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุม หรือการประเมิน

พิชิต โกพล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ มีความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

พิมพ์พิศา ชัชวพันธ์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีรูปแบบการดำเนินงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

พรชัย เจตมานาน (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ การบริหารจัดการและการผสมผสานการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ

วรวรรษ เทียมสุวรรณ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ แนวทางภาวะผู้นำที่แตกต่างกันส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการเติบโต และความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง

ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีทักษะที่เหมาะสม พร้อมทั้งเครื่องมือที่เอื้อต่อการกำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

อังศุมาลิน กุลฉวะ และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การกำหนดทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุม และการประเมินกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์อนาคต วางแผนกำหนดทิศทาง เป้าหมายของสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานได้ร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก โดยการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในเชิงรุกให้เกิดผลสำเร็จ มีความยืดหยุ่น ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ให้ก้าวไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านต่าง ๆ ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์คือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์และนำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยทำหน้าที่ทั้งในการกำหนดทิศทาง และผลักดันให้เกิดการปฏิบัติจริง ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรและขอบเขตงานได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ปรีयर อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยทำให้ผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมและวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ผู้กำหนดทิศทางขององค์กรสามารถเพิ่มขึ้นเหนือกระบวนการจัดการประจำวัน เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่างของพลวัตที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นทิศทางที่มีประสิทธิภาพกว่าแก่องค์กร

วรวรรษ เทียมสุวรรณ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำควรใช้เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ โดยอาศัยความสามารถของผู้นำ

ร่วมกับการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ทักษะเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลกอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม การมองภาพรวมในเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและบริหารทรัพยากรได้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นการกำหนดทิศทาง พันธกิจ การคิดวิเคราะห์ โดยยึดเป้าหมายและการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักทฤษฎีและ นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

Dess and Miller (1993 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญเจริญสุข, 2560) ทำการศึกษากิจกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ามี 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่มีความหมายต่อธุรกิจ
2. การออกแบบองค์กร (Designing the Organization) เพื่อประเมินองค์กรที่จำเป็นต่อการเกิดผลลัพธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a Culture) มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมและกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกัน

Nahavandi and Malekzodeh (1993 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญเจริญสุข, 2560) ได้ทำการวิจัย พบว่า คุณลักษณะเด่นสำคัญ 2 ด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1. ความต้องการท้าทายในระดับ (Degree of Challenge Seeking) หมายถึง ความพร้อมของผู้นำที่จะรับความเสี่ยงในระดับใด จะกำหนดกลยุทธ์โดยการให้ความสำคัญกับการดำเนินการปัจจุบันและมุ่งเข้าสู่อนาคตอย่างไร ผู้นำที่มีความต้องการท้าทายสูง มักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงสูงและพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความท้าทายต่ำ อาจไม่พอใจและปฏิเสธความเสี่ยงด้วยการยึดติดกับแนวคิดและวิธีการที่เคยสำเร็จมาก่อน
2. ความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม (Need of Control) หมายถึง ผู้นำที่มีความต้องการอำนาจในการควบคุมสูง จะสร้างโครงสร้างองค์กรที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจ และมีการกระจายงานและอำนาจเล็กน้อย โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการและวัฒนธรรมที่เคร่งครัด

และการลอกเลียนแบบการปฏิบัติอย่างเป็นหลัก ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความต้องการในการควบคุมต่ำมักเน้นการกระจายอำนาจในองค์กร และให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับบุคลากรที่เข้าร่วมงาน ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นการปรับตัวในวัฒนธรรม กระตุ้นการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยของบุคคล และให้ความสำคัญกับการบูรณาการความคิดที่หลากหลายมากกว่าการยึดถือความคิดเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานและการแสดงคุณภาพของการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เชิดชูความอดทนในองค์กร

Dubrin (1998 อ้างถึงใน จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนนท์, 2558) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการตีความแนวโน้มต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล รวมถึงการสรุปข้อมูลเพื่อกำหนดวางแผนการดำเนินงาน นอกจากนี้ต้องสามารถประมวลผลข้อมูลและความเข้าใจตามมาอย่างเหมาะสม สำหรับองค์กรที่ต้องรับมือกับสถานการณ์แวดล้อม เรียกว่าการคิดเชิงระบบ ขณะเดียวกัน ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 ควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์และอิสระในการดำเนินงาน

1.2 การวิเคราะห์และเก็บข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการเข้าใจ

1.3 การแยกงานบริหารเป็นระบบหลายระดับโดยแต่ละระดับนั้นมีความแตกต่างในงานและทักษะที่ต้องใช้ บางคนอาจข้ามกระโดดระหว่างชั้นสูงและต่ำได้

1.4 ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual Ability) มากขึ้นเท่านั้น การได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

1.5 นักคิดระบบต้องมีความสามารถในการจินตนาการเพื่อแก้ไขปัญหา โดยการสร้างมโนภาพเป็นสิ่งสำคัญ การที่องค์กรสามารถประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีความสามารถในการคิด ความเข้าใจ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะช่วยในการกำหนดทางเลือกและทิศทางขององค์กร การตั้งคำถาม และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตนาการ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำด้านกลยุทธ์สามารถเปรียบได้กับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถกำหนดทิศทางอนาคตได้ ในการปฏิบัติงานจริง ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย เป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตยเพื่อรวบรวมข้อมูล

ข้อพึงระวังอย่างหนึ่ง คือ อย่าพยายามใช้ความคิดเพิ่มขึ้นที่เล็กน้อย ซึ่งหมายถึงการตัดสินใจ โดยใช้ประสบการณ์จากสถานการณ์ที่ผ่านมาเป็นหลัก หากเคยทำอะไรในปีที่ผ่านมา จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนในปีถัดไป ซึ่งอาจทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูลปัจจุบันที่แตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ต้องอาศัยทักษะในการมองการณ์ไกล มีคำกล่าวที่ว่าความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการมองทะลุถึงอนาคตได้ชัดเจนเพียงใด การทำความเข้าใจแนวโน้มในอนาคตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของการคาดการณ์ความต้องการและรสนิยมของผู้รับบริการได้อย่างแม่นยำ รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านทักษะต่างๆ ที่องค์กรจะต้องมีในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Revolutionary Thinking) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Creating a New Future) โดยเป็นกระบวนการที่ไม่ได้มุ่งเพียงแค่การปรับปรุงแนวปฏิบัติเดิม แต่ต้องสามารถท้าทายข้อจำกัดและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ การคิดเชิงปฏิบัติจะต้องอาศัยความสามารถในการเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้แนวคิดหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและการคิดนอกกรอบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการยกระดับคุณภาพของการบริหารงานในทุกระดับอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เป็นเป้าหมายในอนาคตที่กว้าง ๆ ที่ยังไม่ได้กำหนดวิธีการ ดำเนินการ โดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวาง เกี่ยวกับความต้องการในอนาคตโดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายตายซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่างบริษัทมีวิสัยทัศน์ว่าเพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางด้านการค้าในฐานะบริษัทการตลาดชั้นนำของโลกในด้านเสื้อผ้ายี่ห้อต่าง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใดคือทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จคุณภาพชีวิตที่สมดุล ทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการบุกเบิก ความเพียรพยายามในการทำงาน จะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

Davies and Davies (2004 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558) ได้กำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้านคือ

1. ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1.1 ทักษะการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยมีความสามารถในการมองภาพอนาคตเข้าใจบริบทปัจจุบันขององค์กร และวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสถานการณ์

1.2 ความสามารถในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

1.3 ทักษะการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร และผลักดันองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนด

1.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก พร้อมทั้งตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

2.1 มีแนวคิดเชิงพัฒนา ไม่หยุดนิ่งกับสถานะปัจจุบัน มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ สามารถวิเคราะห์และนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร

2.3 มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2.4 มีภาวะผู้นำที่เฉลียวฉลาด สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ สร้างการยอมรับจากผู้อื่น และประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Hitt, Ireland and Hoskisson (2005 อ้างถึงใน นพวรรณ บุญเจริญสุข, 2560) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm's Resource Portfolio) มีความสามารถใช้องค์กรในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ตลอดจนทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจมีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Adair (2010 อ้างถึงใน นันทน์ภัส สุทธิการ, 2562) ได้กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achieving the Common Task) หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร แสวงหากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาปรับปรุงและสร้างผลผลิตงานบริการและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร

2. การสร้างและธำรงรักษาทีม (Build and Maintaining the Team) หมายถึง การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติกิจกรรม มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร (Motivating and Developing the Individual) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการให้อำนาจพัฒนาความสามารถโดยคำนึงถึงความแตกต่าง

ของแต่ละบุคคล มอบหมายงานที่สำคัญและให้การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะผู้ปฏิบัติงานโดยให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกสอน หรือจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติม

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร คือ ระดับของเป้าหมายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความคิด ความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์จากปัจจัยนำเข้าที่เกิดขึ้นความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การคิดเชิงปฏิกิริยิตลอดจนความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ ระดับของการดำเนินงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติการ

3. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ คือ ระดับการกำกับติดตาม ตรวจสอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ การวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง การแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

อารียา จานงคฺยา (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์องค์กร เป็นการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างระบบที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันถึงสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติในองค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรชนิดหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ตัวชี้วัดในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การกำหนดค่านิยม และกระบวนการสร้างวัฒนธรรม

3. การทำงานเป็นทีม เป็นการที่กลุ่มคนร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกัน และมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน ตัวชี้วัดในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

4. การมีเทคนิคถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ เป็นการถ่ายทอดความรู้ให้กับคนในองค์กรจากที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ที่มีความสามารถพิเศษด้วยวิธีการสอนงาน การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญ ตัวชี้วัดการมีเทคนิคถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การส่งเสริม การช่วยแก้ปัญหา

5. การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ SWOT เป็นการดำเนินการสำรวจปัจจัยเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตัวชี้วัดการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

6. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่จะมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นได้มาซึ่งงบประมาณ การกำหนดบุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย รวมถึงขั้นตอนการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ ตัวชี้วัดการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากรและวิธีการ

7. การบริหารทรัพยากรในองค์กร เป็นการบริหารจัดการภายในองค์การโดยพัฒนาระบบการและนำเอาระบบงานทุกอย่างมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

8. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีภาวะผู้นำที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ วางแผน และทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มีบทบาทดำเนินการต่าง ๆ ที่ เป็นไป เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องและประสานงานกัน ตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลง เปรียบเสมือนคนกลางตั้งแต่การวางแผน ปรับแผน และดำเนินการ ตัวชี้วัดการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์การกระจายอำนาจ

9. การมีความคิดเชิงระบบ เป็นการคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มองภาพรวมเป็นระบบ และมีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดรูปแบบโดยตรง และโดยทางอ้อม มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยการผลิต ความเป็นระบบผลผลิตรวมย่อมเกิดจากการประสานงานกันหลาย ๆ ระบบ แต่ละหน่วยมีระบบการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ตัวชี้วัดการมีความคิดเชิงระบบ ได้แก่ ความสัมพันธ์กระบวนการเปลี่ยนแปลง

10. การรู้จักสร้างโอกาสเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นมุมมองใหม่เกี่ยวกับสถานภาพองค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต ซึ่งสามารถสื่อสารให้เกิดความเข้าใจทั้งองค์กร ตัวชี้วัดการรู้จักสร้างโอกาส ความคาดหวังในอนาคต ได้แก่ การเพิ่มรายได้คุณภาพองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิต เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม สถานศึกษามีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ของหน่วยงาน เข้ามามีบทบาทในการกำหนด ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายาม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การกำหนดและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งที่มีความชัดเจน นำข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลจากชุมชนเป็นฐานในการกำหนดแผนงาน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน บริหารงานโดยเน้นความเป็นระบบระเบียบชัดเจน เมื่อระยะเวลาและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ดำเนินการทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การ มอบรางวัลและขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การปฏิบัติงาน การแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อผิดพลาด ทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3. การสร้างและธำรงรักษาทีม หมายถึง การให้ความสำคัญกับการคิดอย่างมีเหตุผล และทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ กระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลในทีมมีอุดมการณ์เดียวกันและมีจิตสาธารณะ ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติยกย่องความเป็นทีมงาน สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการช่วยเหลือและส่งเสริมซึ่งกันและกัน สร้างทีมงานตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของทีม มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดเผย เมื่อมีปัญหา เกิดขึ้น ร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมกัน ให้อภัย ให้อกำลังใจกัน โดยไม่หาคนผิด แต่คำนึงสาเหตุที่ผิดพลาด มีระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม เน้นการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำกับติดตาม ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน ในองค์กร รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกัน

4. การจูงใจและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสนใจความถนัดและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์หลักทั้งด้านปริมาณและคุณภาพอย่างทั่วถึง มอบหมายงานที่สำคัญ ให้การส่งเสริม สนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม จัดหาสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้เกิด การกระตุ้นและการจูงใจ มีการวางแผนอนาคตสำหรับบุคลากรทุกระดับ การยกย่องสรรเสริญ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา

5. การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การมีความเหมาะสม และคล่องตัว เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณ

และจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณมีความสะดวก รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการใช้ เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการ นิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจาก การประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน

วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ ชูสอน (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. กำหนดทิศทางขององค์กร
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การควบคุม และประเมินผลกลยุทธ์

เชวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ และคณะ (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง วิธีการที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตาม วิสัยทัศน์องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น เป็นองค์กรที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างชัดเจนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการ พยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิกิริยาและความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามแผนระยะยาวที่วางไว้ โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นจำเป็นต้องอาศัย กระบวนการจัดการขั้นพื้นฐานหรือหน้าที่หลักของการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำแผนไปปฏิบัติ และการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน

3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและวัดผลการดำเนินงานตามแผนที่ วางไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานสอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยกระบวนการนี้ประกอบด้วย การวัดผลการปฏิบัติงานจริง การนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สามารถประมวลผล และสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการได้
2. การตัดสินใจ หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพิจารณาโดยใช้เหตุผลประกอบกับข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศในการหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุดให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
4. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ ของสถานศึกษาที่ต้องการจะเป็นในอนาคต เพื่อนำไปวางแผนงานและโครงการ และกำกับ ติดตามให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและการตรวจสอบ กำกับดูแล ควบคุมประเมินกลยุทธ์
6. การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการระดมทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า ลดระยะเวลาและต้นทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบ นโยบาย และพัฒนากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
8. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมวางแผนร่วมกันทำงาน เพื่อให้การจัดการศึกษابรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการจัดทีมงานเพื่อช่วยพัฒนาการศึกษาทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ
9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลเจริญก้าวหน้า เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการปรับหรือสร้างรูปแบบ ความเชื่อ ค่านิยม วิธีการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนกับการดำเนินงานตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร

พิชิต โกพล (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดตำแหน่งหรือทิศทางในการดำเนินไปในอนาคตขององค์การ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายองค์การและพันธกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์การ

2. กระบวนการคิดในระดับสูง หมายถึง ความสามารถของผู้นำด้านความคิดความเข้าใจอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการประมวลผลและสรุปผลข้อมูล เพื่อนำใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำข้อมูลและปัจจัยต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์โดยการกำหนดตัวชี้วัด วิเคราะห์เลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์การ มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน วางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดผลและดำเนินงานที่ได้รับ การวางแผนล่วงหน้า เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน การกำหนดแนวทางควบคุมการวัดและประเมินผล รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

รียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล
3. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
4. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

แก้วเกสร อำสันเทียะ และคณะ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3. การคิดเชิงกลยุทธ์
4. การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
5. การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล

พจนันท์ จารุเรลิตพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร ทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่า คุ่มทุน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมถึงให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการเลือกวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร

4. ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

5. ด้านการจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการ ดูแลกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้ผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

วรรณฤติ มณฑลจรัส และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
2. ด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีอัตลักษณ์
3. ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีอาชีพ
4. ด้านการเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ
5. ด้านการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

ร่วรรษ เทียมสุวรรณ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน

1. ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ พร้อมทั้งมีแนวคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบ “ทำได้” เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันเป็นรากฐานสำคัญของความน่าเชื่อถือและความเคารพจากผู้อื่น

2. ด้านการนำทีม หมายถึง ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นแรงจูงใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม นอกจากนี้ ผู้นำควรมีทักษะในการบริหารจัดการทีมงาน และแก้ไขความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างสรรค์ รวมถึงการสอนงานและพัฒนาทักษะของทีมผ่านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพของทีมให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ

3. ด้านการนำองค์กร หมายถึง ความสามารถในการกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยแนวทางที่สมดุล ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการเสริมสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการคิดวิเคราะห์ มีการจัดการ การวางแผน แสวงหาแนวทางการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยยึดเป้าหมายการดำเนินงานและภารกิจตามหลักการบริหารจัดการ มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพสูงขึ้น สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนมีการกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ โดยใช้บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นตัวผลักดันให้กระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

รฐาปนา ฉันทไพศาล (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบสภาวะแวดล้อม
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ประภาพรณ รักเกลี้ยง (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทาง
2. การคิดเชิงกลยุทธ์
3. การมองโอกาสมากกว่าปัญหา
4. การสื่อสาร
5. การสร้างแรงบันดาลใจ
6. การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ
7. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

รียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. ด้านการควบคุมองค์การอย่างสมดุล
3. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ
4. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ

พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การกำหนดทิศทางขององค์การ
3. การกำหนดกลยุทธ์
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
5. การประเมินผลกลยุทธ์

รุ่งนภา นิธิบุตร (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ
5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

แก้วเกสร อำสันเทียะ และคณะ (2562) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การคิดเชิงกลยุทธ์
4. การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
5. การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล

พจนันท์ จารุเรลิตพิศุทธิ์ สงวน อินทร์รักษ์ (2562) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ
3. ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล
4. ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม
5. ด้านการจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล

วรรณฤติ มณฑลจรัส อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2562) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกล

ยุทธ์ ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
2. ด้านการบริหารจัดการองค์การอย่างมีอัตลักษณ์
3. ด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีอาชีพ
4. ด้านการเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ
5. ด้านการยกระดับการปฏิบัติงานขององค์การอย่างมีวิสัยทัศน์

จรัสรัตน์ ม่วงนา (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ
3. การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล
4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

นันทรัตน์ เจริญกุล (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การวางแผนกลยุทธ์
3. การดำเนินกลยุทธ์
4. การควบคุมกลยุทธ์

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน ซึ่งมีความเห็นในบางองค์ประกอบ สอดคล้องเหมือนกัน และมีบางองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้งหมด มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ฐานนา ดินไพศาล (2560)	ประภาพรรณ รักเกลี้ยง (2560)	ปริยกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561)	พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต (2561)	รุ่งนภา นิรังบุตร (2561)	แก้วเกสร อำลัปปะ และคณะ (2562)	พดนันทน์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562)	วรรณฤดี มณฑลจรัส และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2562)	จุริรัตน์ ม่วงนา (2563)	นันทพรรัตน์ เจริญกุล (2564)	ความถี่
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	✓			✓						✓	3
2. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์		✓	✓	✓	✓		✓		✓		6
3. การกำหนดกลยุทธ์	✓			✓		✓				✓	4
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓			✓	✓	✓				✓	5
5. การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร		✓	✓		✓		✓		✓		5
6. การบริหารทรัพยากรในองค์กร			✓		✓		✓	✓	✓		5
7. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	✓		✓	✓	✓					✓	5
8. การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม			✓	✓		✓	✓		✓		4
9. การคิดเชิงกลยุทธ์		✓				✓					2
10. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล							✓		✓		2
11. การมองโอกาสมากกว่าปัญหา		✓									1
12. การสื่อสาร		✓									1
13. การสร้างแรงบันดาลใจ		✓									1
14. การสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ		✓									1
15. การสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						✓					1
16. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์								✓			1
17. การบริหารจัดการองค์การอย่างมีอัตลักษณ์								✓			1
18. การเป็นต้นแบบด้านภาวะผู้นำ								✓			1
19. การยกระดับการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์								✓			1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปร ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร จึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร 4) การบริหารทรัพยากรในองค์กร และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การสนับสนุนวัฒนธรรม ขององค์กร 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การบริหารทรัพยากรในองค์กร และ 5) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

DuBrin (1998) กล่าวว่า ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) เป็นทักษะสำคัญ ซึ่งต้องสามารถทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและอิสระ พร้อมทั้งแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ส่งเสริม การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วนเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและให้ข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการบริหารที่เน้นความเป็นประชาธิปไตยและการมี ส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดทิศทางขององค์กร

Hitt, et al. (2007) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ รวมทั้งกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก เพื่อนำมากำหนด แผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

อารียา จำนงค์ยา (2557) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์องค์กรเป็นการกำหนด ทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทาง ไດ ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์

จิรัญญ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ผลผลิตหลัก เป้าประสงค์ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม สถานศึกษา

มีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการกำหนดตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายาม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ และมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

พิชิต โกพล (2559) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูล และปัจจัยต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ โดยการกำหนดตัวชี้วัด วิเคราะห์ เลือกกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

พจนันท์ จารุเรลิตพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีทักษะไหวพริบในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือระดับของการดำเนินงานในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติการ

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557) กล่าวว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การคิดตัดสินใจรวมทั้งการดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร โดยเป็นการกำหนดการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัย กระบวนการจัดการพื้นฐานขององค์การหรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ

อารียา จำนงค์ยา (2557) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการวางแผนในการใช้ทรัพยากรทั้งในส่วนของงบประมาณ บุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย

รวมถึงขั้นตอนการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตัวชี้วัดการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากร และวิธีการ

เชวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ, ประยุทธ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประทับ (2559) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัย กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร หรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of Management) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

พิชิต โกพล (2559) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้ กำหนดขึ้น ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์กร มีระบบการให้รางวัล เพื่อเป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน วางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และคณะ (2563) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การแปลงวัตถุประสงค์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว 2) การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) การประสานงานระหว่างทุกภาคส่วนภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน 4) การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 6) การสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามแผนที่วางไว้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การประสานสอดคล้องภายในองค์กร (Organizational Alignment) 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) 4) การจูงใจ (Motivation)

สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์ และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ มีกลวิธีในการกระตุ้นสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รวมถึงการบริหารจัดการให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

3. การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร

Hitt Ireland (1999 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยสร้างแรงกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

Hitt Ireland (1999 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักจริยธรรม โดยแสดงถึงความซื่อสัตย์ ยึดหลักคุณธรรม และรักษาความมั่นคงในหลักการของตน นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของจริยธรรม ขณะเดียวกัน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นการสร้างประสิทธิผลและความสมดุลภายในองค์กร โดยประสานระหว่างการควบคุมที่ยึดหยุ่นกับการส่งเสริมการริเริ่มใหม่ ๆ รวมถึงบริหารผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเหมาะสม

Dess and Miller (1993 อ้างถึงใน เกศรา สิทธิแก้ว, 2558) พบว่า หนึ่งในกิจกรรมสำคัญของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ **การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร** ซึ่งเชื่อมโยงกับความเป็นเลิศและหลักคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทุกระดับควรได้รับการส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เข้าใจแนวทางเชิงกลยุทธ์ และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งปฏิบัติตามหลักคุณธรรมอย่างเต็มที่

Hitt, Ireland and Hoskisson (2013 อ้างถึงใน สุรัตน์ เปี่ยมศิริ, 2563) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ อุดมการณ์ สัญลักษณ์ หรือคุณค่าหลักที่ใช้ร่วมกันในองค์กร มีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานและช่วยควบคุมพฤติกรรมบุคลากรในองค์กร สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ยาก อย่างไรก็ตาม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับการเลือกใช้กลยุทธ์ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเลือกใช้คนสื่อสารให้เหมาะสม อีกทั้งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางจึงจะประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องปลูกฝังวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ นำไปสู่การสร้างค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา มีการตัดสินใจโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน กระบวนการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร

Hitt, et al. (2007) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm's Resource Portfolio) คือ พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งในส่วนของงบประมาณ และทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า คุ่มทุนและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

Hitt Ireland and Hoskisson (2013 อ้างถึงใน สุรัตน์ เปี่ยมศิริ, 2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ ทุนทางการเงิน ทุนทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนขององค์กร (รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วย) ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับทรัพยากรในแต่ละด้านเท่า ๆ กัน บูรณาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร เช่น การใช้ทุนทางการเงินเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จัดสรรคนให้เหมาะกับงาน นำเอาสมรรถนะหลักหรือขีดความสามารถขององค์กร เช่น การผลิต การเงิน การตลาด การวิจัยและพัฒนามาใช้ให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการส่งเสริมวิสัยทัศน์ ปลูกฝังค่านิยม และการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม ซึ่งเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กรที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ทุนทางสังคมภายใน หมายถึง การประสานงานที่ดีภายในองค์กร ส่วนทุนสังคมภายนอก หมายถึง การสร้างเครือข่ายพันธมิตร เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกัน เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในทรัพยากรทุก ๆ ด้าน เพื่อทำงานให้สำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างองค์กรและบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรให้เหมาะสมกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

อารียา จำนงค์ยา (2557) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กรเป็นการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยพัฒนากระบวนการและนำเอากระบวนการทุกอย่างมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ

นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2559) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ทักษะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการระดมทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรด้วยความประหยัด คุ้มค่า ลดระยะเวลาและต้นทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนงานการจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่งานด้านทรัพยากรภายในสถานศึกษา งานด้านบุคลากร งานด้านบัญชีและการเงิน เพื่อช่วยให้การวางแผนและการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักรวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อทิศทาง การดำเนินงาน และเป้าหมายของสถานศึกษา

พจนันท์ จารุเรลิตพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์เพื่อจัดการทรัพยากรขององค์กรทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่า และคุ่มทุน ตลอดจนสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน พร้อมทั้งมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณ วางแผนอัตราค่าจ้าง ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานตามความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส บริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษามีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน ตลอดจนมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

Hitt, et al. (2007) กล่าวว่า การจัดตั้งและควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการดูแลงานต่าง ๆ ขององค์กร ควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการเองเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์ (2557) กล่าวว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การวัดผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการวางแผนงาน ทั้งที่วัดจากผลการปฏิบัติงาน

ที่เกิดขึ้นจริง และการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้คุณภาพของการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดไปจากมาตรฐานที่กำหนด

จิรัฐ ฉัตรเบญจนันท์ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม คล่องตัว เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณและจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณ มีความสะดวก รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจ ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงาน

เชวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ และคณะ (2559) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน

พิชิต โกพล (2559) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดและการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางควบคุม การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

พจนันท์ จารุเรลิตพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562)) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการและดูแลกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้ผู้ให้บริการมีความสุข และพึงพอใจในงานที่ทำ

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรกุล และคณะ (2563) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผล ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยอ้างอิงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความคาดหวังขององค์กร 2) การประเมินและทบทวนผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) การกำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทุกมิติของผลการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านการเงิน การให้บริการ กระบวนการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกัน 4) การทบทวน

และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และ 5) การส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการพัฒนาทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐาน มีการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

พรหมน พินธุสมิต (2560) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการ ด้านการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและจัดการ เรียนการสอน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา กระบวนการวัดและประเมินผล รวมถึง การประกันคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังรวมถึงการดำเนินงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและบรรลุ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

เกตกนก สวยคำขาว (2561) กล่าวว่า กระบวนการจัดการและพัฒนากิจกรรมทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ทางวิชาการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจน การติดตามและประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและบรรลุเป้าหมาย ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฏฐวรรณ แหวนหล่อ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม เพื่อปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพ

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือการดำเนินงานกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนและโรงเรียนในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีภารกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา จึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ

จิรารัตน์ กระจำงดี (2562) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดนโยบาย การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณา เสวตคชกุล (2562) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ย่อมส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทางวิชาการและพันธกิจขององค์กรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสูงสุด

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

เบญจวรรณ เสรีวัลลภ (2560) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีบทบาทในการกระจายอำนาจด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและชัดเจนควบคู่ไปกับการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การทำงานอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจการการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา

ยุทธนา เกื้อกุล (2560) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนศูนย์กลางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ทั้งนี้ มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษามักถูกประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ซึ่งมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มียอดความรู้และทักษะที่จำเป็น นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการยังมีบทบาท

สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา ผ่านกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงทั้งคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งเสริมสร้างระบบการประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง เพื่อให้สถานศึกษา พัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เกตกนก สวยคำข้าว (2561) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญ ถือเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ฉวีวรรณ แหวนหล่อ (2561) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารและครูต้องเป็น ผู้นำด้านวิชาการ บริหารจัดการงานให้เป็นระบบ และพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพก้าวหน้า มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด คือ การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

จิตรวรรณ เอกพันธ์ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยหลัก ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ การบริหารงานวิชาการยังถือเป็นเครื่องหมายที่สะท้อนถึงเป้าหมายการดำเนินงาน และคุณภาพของสถานศึกษา

จิรารัตน์ กระจำดี (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นภารกิจ ที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นศูนย์กลางที่ครอบคลุมการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งระบบ ดังนั้น คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการ สถานศึกษาใดที่มีความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการ สถานศึกษานั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมนจากผู้ปกครอง นักเรียน ส่วนสถานศึกษาใดที่มีความล้าหลังด้านงานวิชาการ สถานศึกษานั้นจะไม่ได้รับความเชื่อมั่น ขาดความนิยมนจากผู้ปกครองนักเรียน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น

สถานศึกษาทุกประเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ มีคุณภาพ ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการจะบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการ ด้านวิชาการ ทั้งทางด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการประเมินการเรียนรู้ รวมทั้งต้องเข้าใจบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักสำคัญของสถานศึกษา เป็นการบริหาร จัดการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา วางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้เกิดประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อน และดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารและครู โดยต้องสร้างความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการสนับสนุนงานวิชาการไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ ประสิทธิภาพและผลงานด้านการบริหารงานวิชาการยังเป็นเครื่องหมายที่สะท้อนคุณภาพการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญ และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับทุกกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะช่วย เสริมสร้างคุณภาพทางการศึกษา และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด จากกระบวนการเรียนรู้ ขอบข่าย ภารกิจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีดังนี้

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านการนิเทศการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

พรชมน พินธุสมิต (2560) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ยุทธนา เกื้อกุล (2560) ได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. ด้านการนิเทศการศึกษา
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา
9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. ด้านการส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน
11. ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

อภิเชษฐ์ บุญพะยอม (2560) ได้ทำการแบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. งานวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. งานนิเทศทางการศึกษา
6. งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เกตกนก สวยคำข้าว (2561) ได้สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 12 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. ด้านการนิเทศการศึกษา
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา
9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. ด้านการส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน
11. ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผลประเมินผล
4. ด้านการนิเทศการศึกษา
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดขอบข่าย ภารกิจการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำนวน 17 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวัดผลและประเมินผล

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. การวางแผนงานงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

4. การนิเทศการศึกษา
5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
7. การพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการจากนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ได้ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการสำหรับ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์เพื่อสรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์เพื่อสรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ	ปรีดิตร โชติจันทร์ (2560)	พรชมน พินทุสมิต (2560)	บุพธนา เกตุกุล (2560)	อภิเชษฐ์ บุญพะยอม(2560)	เกตุกนก สายคำข้าว (2561)	สกรินทร์ เอี่ยมครอง (2561)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	กษิณภูมิ มีพรหม (2562)	จิรารัตน์ กระจำจดี (2562)	อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562)	ความถี่
การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น							✓				1
การวางแผนงานงานวิชาการ	✓						✓			✓	3
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	✓						✓	✓		✓	4
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้			✓	✓	✓	✓	✓				3
การนิเทศการศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
การแนะแนว			✓	✓	✓	✓	✓				3
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ			✓		✓		✓				3
การประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น			✓				✓				3
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา			✓		✓		✓				3
การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา							✓				1
การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา							✓				1
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการจากนักวิชาการ และนักการศึกษาต่าง ๆ จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปร ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร จึงได้ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการ จำนวน 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา และ 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีรายละเอียดของแต่ละข้อบ่งชี้ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) กล่าวถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จัดหาเอกสาร คู่มือให้แก่ครูและมีมีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา วิเคราะห์ สภาพบริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำผลการประเมิน มาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการปรับขยายหรือสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้บริหารดำเนินการโดยจัดให้มีการประชุมชี้แจง สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ในการจัดทำหลักสูตร โดยการจัดอบรม สัมมนา หรือฝึกปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบอย่างครบถ้วน ประสาน ความร่วมมือจากบุคคล มีการวางแผนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีข้อมูล สารสนเทศ การประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีการติดตามผลของผู้เรียน

เป็นรายบุคคล ระดับชั้น และระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสม และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พรพรรณ พินธุสมิต (2560) กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท ให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องใช้ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาก็จะต้องมีระบบการควบคุมคุณภาพในด้านการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้เป็นไปตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้ จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศด้านการใช้หลักสูตร สามารถนำผลประเมินปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งยังมีการรายงานผลการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานต้นสังกัด

เกตุกนก สวยศำข้าว (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยมีการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการใช้หลักสูตร และการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่าการดำเนินการจัดทำหลักสูตร เป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่แล้วหรือจัดทำขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ มีการบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่นในการปรับปรุงหลักสูตร

1.2 จัดทำหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา พร้อมทั้งมีความรู้และคุณธรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3 จัดให้มีการเรียนการสอนที่ครอบคลุมวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระในรายวิชาให้มีความลึกซึ้งและสูงขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะ เช่น ด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา รวมถึงการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

1.5 ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม โดยมุ่งเน้นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเข้าสู่การเป็นพลเมืองโลก และสามารถแข่งขันในระดับสากล

2. สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา

4. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา รายงานผลให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

จรรยาวัตร กระจำดี (2562) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ให้แนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
2. วิเคราะห์บริบทและประเมินสถานภาพของสถานศึกษา
3. จัดประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร
4. จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อมาสนับสนุน
5. จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง
6. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร
7. วิเคราะห์หลักสูตรที่ผ่านการเห็นชอบเพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอน
8. ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
9. ติดตามเพื่อประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพ
10. สรุปผลจากการดำเนินงานด้านการบริหารหลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร โดยปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้รับการเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร สรุปผล และประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้สรุปแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู โดยส่งเสริมให้ครูต้องมีการจัดทำแผนการสอนทุกครั้งโดยมีเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีการจัดเตรียมการสอนและบันทึกการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงงานและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งมีการติดตามนิเทศเพื่อให้การสอนสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

พรพรรณ พินธุสมิต (2560) ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก มีกระบวนการ เรียนรู้ที่หลากหลาย ที่ควรได้รับการฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีเป้าหมายหลักสูตรที่ชัดเจน และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียน ครูผู้สอนมีการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

อภิเชษฐ์ บุญพะยอม (2560) ได้สรุปการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ และผลที่เกิดกับผู้เรียน แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนา ของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วย ตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้

เกตกนก สวยคำขาว (2561) ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมาย

ของหลักสูตร ครูผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดสถานการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนได้ มีประสบการณ์และก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงาม และพัฒนาการทั้งทางกาย ทางสมอง อารมณ์และสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กำหนดให้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน การกำหนดบทบาทของตัวผู้สอนและผู้เรียน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย การออกแบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้งแปดกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำไปสู่ การพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดโครงสร้างเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. ฝึกฝนทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ กระบวนการจัดการ การประเมินสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. จัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ฝึกทักษะการคิดเป็น ทำเป็น ปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน และกระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผสมผสานสาระความรู้จากหลากหลายสาขา อย่างสมดุล พร้อมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในทุกกลุ่มสาระวิชา
5. สนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ผ่านการใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และบูรณาการการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน จากแหล่งวิทยาการที่หลากหลาย

6. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ ผ่านการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7. ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับกระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นในการนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อไป

จิรารัตน์ กระจ่างดี (2562) ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจแนวคิดการจัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียนแล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาได้

อศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การดำเนินการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการพิเศษของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ผ่านการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถ ออกแบบการสอนด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด

3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

อภิเชษฐ์ บุญพะยอม (2560) ได้สรุปความหมายของการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนไว้ว่า เป็นการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ซึ่งผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมิน ตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

โดยการเทียบโอนเข้าสู่การศึกษาในระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เข้าสู่การศึกษาในระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เกตุกนก สวยศำข้าว (2561) ให้ความหมายของการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนไว้ว่า เป็นการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผล ให้ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายของการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียนแล้วนำผลที่ได้จากการวัดมาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรมแล้วสรุปคุณลักษณะเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงและช่วยเหลือครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และยังสามารถนำผลที่ได้ไปเทียบเมื่อมีการย้ายหรือโอนไปต่างสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กำหนดให้การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งกำหนดแนวทางการปฏิบัติแนวทาง การปฏิบัติการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังนี้

1. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
2. วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจบหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์การจบของหลักสูตรสถานศึกษา
4. การเทียบโอนหลักสูตรกรณีโอนย้ายสถานศึกษา
5. การแก้ไขผลการเรียน 0, ร, มส, มผ และการเรียนซ้ำ
6. การจัดทำเอกสาร ปพ. 1-7
7. อนุมัติการจบหลักสูตร

8. รายงานผลการจบการศึกษา (ปพ.2) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ป.6 ม.3 และ ม.6) และรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รายงานเฉพาะ ม.3 และ ม.6)

จิรารัตน์ กระจำนดี (2562) ให้ความหมายของการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนไว้ว่า เป็นการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และการส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ผลการเรียน จาก สถานศึกษาอื่น รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ให้ความหมายของการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่นำผลการเรียนการสอนมาพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์อย่าง เป็น ระบบและครอบคลุม ทั้งด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยใช้เครื่องมือ ที่หลากหลาย ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการวัดผลและประเมินนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์ (2562) ให้ความหมายของการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียนไว้ว่า เป็นการวางแผนการวัดผลและการประเมินผล มีการจัดทำ แผนการวัดผล และการประเมินผลของการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางของ หลักสูตร มีความสอดคล้องกับ สาระการเรียนรู้และมาตรฐานการศึกษา เน้นการวัดผลและ การประเมินผลตามสภาพจริง นอกจากนี้ ต้องดำเนินการให้สามารถเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนของผู้เรียนระหว่าง สถานศึกษาได้

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาตามหลักสูตร มีการจัดทำเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา วัดผล ประเมินผล ความสามารถของผู้เรียนทั้งด้านความรู้และทักษะ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน ประเมินผลการเรียนทุกระดับชั้น จัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผลการเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560) ได้ให้แนวทางในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย แก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยให้ครูสามารถดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการที่ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัย การจัดการ การ พัฒนาคุณภาพงานวิชาการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือ การเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือการพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา องค์กร หน่วยงานอื่น

อภิเชษฐ์ บุญพะยอม (2560) ได้สรุปความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ถือเป็นงานหลักที่เมื่อ ครูผู้สอนพบว่าเกิดปัญหาเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ จะต้องดำเนินการวิจัยเพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

เกตกนก สวคำข้าว (2561) ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงเพื่อให้เกิดนวัตกรรม หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดีขึ้น

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการทำงานวิจัย โดยครูผู้สอนแต่ละรายวิชาเป็นผู้จัดทำเพื่อแก้ไขปัญหา ของ ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม และพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น

จิรรัตน์ กระจำงดี (2562) ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาไว้ว่า การวิจัยที่ดำเนินการโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากกระบวนการเรียน การสอน มีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน และมีความสัมพันธ์อย่าง เป็นจริงกับปัญหา

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ มีการผสมความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนครู นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5. การนิเทศการศึกษา

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การที่ผู้บริหาร ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยจัดให้มีการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา มีการวางแผน กำหนดระยะเวลาการสอน และจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน มีการจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวก แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน จัดให้มีการนิเทศภายใน มีการควบคุมดูแล และส่งเสริม ให้มีการนิเทศภายในมีการพบปะครูเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม เพื่อให้คำแนะนำ เรื่องการนิเทศการเรียนการสอนการเสริมแรงให้การยกย่องครู เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานมีการติดตามผลหลังจากมีการนิเทศการสอน มีการติดตามประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะ ครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อทราบปัญหา และดำเนินการพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ

เกตกนก สวยคำข้าว (2561) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การรักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา แม้ว่าการจัดการศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงไป กระบวนการจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนจะมีวิธีการและรูปแบบที่พัฒนาไปมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ก็ตามแต่หน้าที่หลักของการนิเทศการศึกษาในด้านการสนับสนุน ส่งเสริม และติดตาม ก็ยังคงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษาอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ว่า ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น และชัดเจนในกระบวนการนิเทศ ทั้งนี้กระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นต้องเป็นเชิงระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงาน โดยถือหลักการการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์และการนิเทศต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ซึ่งกำหนดแนวทางการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. รวบรวม จัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพัฒนาระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการของการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

3. จัดทำแผนการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

4. ดำเนินการนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและโครงการเป็นฐาน ดังนี้

4.1 การนิเทศโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เช่น ส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ฝ่ายบริหารเป็นหลักในการนิเทศภายใน ส่งเสริมครูเป็นผู้สร้างกัลยาณมิตร นิเทศภายในส่งเสริมเครือข่าย การนิเทศครูต้นแบบ ครูแกนนำ ผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญา ส่งเสริมการนิเทศภายนอก รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศที่มีการรวมพลังจากทุกฝ่าย

4.2 การนิเทศโดยใช้โครงการเป็นฐาน

5. จัดทำสรุปรายงานผล และเผยแพร่เทคนิคการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินการที่ใช้ความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ ในการติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำความรู้ มาใช้การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และมาตรฐานของหลักสูตร ตลอดจน เป็นการให้กำลังใจและสร้างความมั่นใจให้กับครูในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติการของสถานศึกษาในการสร้างความตระหนักแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ กระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลว่าเป็นการพัฒนา ปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพในเชิงระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู มีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานการจัดการเรียน การสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำสรุปรายงาน ผลการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด ของการจัดการเรียนการสอน

6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษาไว้ว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้าง ความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

เกตุกนก สวดยคำข้าว (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาไว้ว่า การดำเนินการที่สร้างความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบและการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการประกันว่าผลลัพธ์ที่ได้ จากกระบวนการศึกษามีคุณภาพและตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาไว้ว่า การรับรองการให้การศึกษาซึ่งจะต้องให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ หมายถึง ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และบุคลากรในองค์กร ด้วยกระบวนการวางแผน และจัดการ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นไปตามคาดหวังของสังคมและหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กำหนดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาขั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาและหน่วยงาน

ต้นสังกัด ต้องกำหนดให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหาร สถานศึกษา ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ กำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดระบบบริหาร และสารสนเทศ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ตรวจสอบและ ทบทวนคุณภาพ การศึกษา ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาประจำปี (SAR) และกำหนดแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน
2. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงการสร้างการบริหารที่เอื้อต่อ การพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
3. จัดทำแผนสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพการ ศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
4. ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ในระบบดำเนินโครงการกิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพ ของ เดมมิง (Deming) หรือที่รู้จักกันว่า วงจร PDCA
5. ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง โดย การสนับสนุนให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามีส่วนร่วม
6. ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อ รองรับ การประเมินคุณภาพภายนอก
7. จัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงาน ประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

จิรารัตน์ กระจำนที (2562) ให้ความหมายของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาไว้ว่า การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนด เป้าหมาย วางแผนการประกันคุณภาพ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในตามเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติม โดยกำหนดเกณฑ์เป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน วางแผนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน มีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม ตรวจสอบประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่ต้องจัดหาอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และให้ผู้เรียนได้ใช้เครื่องมือในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ควรประสานความร่วมมือให้ครูผู้สอนผลิต จัดทำ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอ รวมทั้งมีการประเมินผลการใช้มา ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

พรพรรณ พินธุสมิต (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า การผลิต การจัดหา และการปรับปรุงสิ่งที่สามารถช่วยส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ครูมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอ สามารถใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกับการจัดการเรียนการสอน

เกตกนก สวยคำขาว (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ควรมีการติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในสถานศึกษาให้เป็นระบบที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า กระบวนการจัดหา การผลิต การใช้ การเก็บรักษา การประเมินผล เพื่อพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนการจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐาน มีการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ครูผู้สอนใช้วัสดุและสื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)) กำหนดให้งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมในสถานศึกษา ผลิต พัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการบริการสื่อเผยแพร่เทคโนโลยีทางการศึกษา และกำหนดแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลความต้องการ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้
3. บริการสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษา
4. นิเทศ ติดตามผลการใช้ สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
5. ประเมินปรับปรุง พัฒนา ระบบบริการการส่งเสริมการผลิตสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. สรุปรายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

จรัสรัตน์ กระจำนดี (2562) ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า การนำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนว่ามีอุปสรรคจากการใช้สื่ออย่างไร ให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมและผู้เรียนระดับใด การประเมินจะช่วย ในการตัดสินใจเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ สำหรับการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไปหรือปรับปรุงเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูผู้สอนดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตรต้องการในปัจจุบัน

อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ว่า การดำเนินการในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษา วิเคราะห์คุณภาพ และจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมทางการเรียนการสอน เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประโยชน์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีประสานความร่วมมือในการผลิต พัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน บริหารจัดการทางวิชาการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรม การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาสื่อ เทคโนโลยีให้มีคุณภาพ ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อให้ดำเนินงานด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ และการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 598 หมู่ 11 ถนนสนามกีฬา ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดพะเยา จำนวน 378 หมู่บ้าน 36 ตำบล 15 องค์การบริหารส่วนตำบล 19 เทศบาลตำบล 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว ซึ่งมีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่เป้าหมายการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ข)

อาณาเขตติดต่อ

อำเภอเมืองพะเยา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อำเภอแม่ใจ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 24 กิโลเมตร

อำเภอดอกคำใต้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 15 กิโลเมตร

อำเภอภูกามยาว ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 18 กิโลเมตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ข)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ สมรรถนะเลิศล้ำ ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ค)

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรให้มีคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจและมีส่วนร่วม การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนางองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นอนนำศาสตร์พระราชไปสู่เป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน

4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัย

5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ค)

เป้าประสงค์ (Goals)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีระบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาในสังกัดมีความปลอดภัยแก่ผู้เรียนทุกมิติ

4. ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพ และจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ค)

กลยุทธ์ (Strategy) แนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ค)

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากข้อมูลระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 80 โรงเรียน ในจำนวนดังกล่าว มีสถานศึกษาที่มีสถานะควบรวมบางแห่ง รวมสถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนทั้งสิ้น 72 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีครูผู้สอน จำนวน 618 คน และมีนักเรียน จำนวน 8,461 คน โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้นมีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบ พอเพียง มีจิตสาธารณะ สำนึกถึงสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) และพหุปัญญา มีสุขภาวะที่ดีมีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักถิ่นฐานบ้านเกิด มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย และพลเมืองโลกที่มีทักษะการคิดขั้นสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

การที่จะพัฒนาให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด จะเห็นได้ว่าแหล่งเรียนรู้เป็นสื่อกลางและมีความสำคัญต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่ศึกษาในการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้นหากจะปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องตระหนักเห็นความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ และบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้เป็นระบบ มีคุณภาพ มีความเหมาะสม อีกทั้งมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มเมืองพะเยา 1 จำนวน 12 โรงเรียน 2) กลุ่มเมืองพะเยา 2 จำนวน 10 โรงเรียน 3) กลุ่มดอกคำใต้ 1 จำนวน 10 โรงเรียน 4) กลุ่มดอกคำใต้ 2 จำนวน 12 โรงเรียน 5) กลุ่มแม่ใจ จำนวน 18 โรงเรียน และ 6) กลุ่มภูกามยาว จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนทั้งสิ้น 72 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) 4 องค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ และ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 24.27 ค่า $p = 0.38908$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.97 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.01274

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

รจนาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้รับบริการนิเทศปีการศึกษา 2559 จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้รับบริการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการการนิเทศภายในโดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 67 คน ครูวิชาการ จำนวน 67 คน ครูผู้สอน จำนวน 232 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การศึกษาการนิเทศการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการวิจัยและการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากร ด้านสภาพทั่วไปสภาพแวดล้อม และด้านชุมชน และผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

คือ กระบวนการบริหารงานวิชาการตามวงจรคุณภาพ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

สาธิตา เรียนทัพ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในอำเภอสรนครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมการนิเทศ ตามลำดับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้น 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยครู ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยผู้ปกครองและชุมชน 2) ระดับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษามี 3) ปัจจัยครู ปัจจัยผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยงบประมาณ และปัจจัยอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิผล

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา นิรยุต (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สูงสุด คือ การกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กันต์ชญานิ์ สงเจริญทรัพย์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรูปแบบการจัดการระบบ และโครงสร้าง อยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมา คือ กลยุทธ์การแข่งขัน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือของกระบวนการ และทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผลลัพธ์อยู่ในลำดับสูงที่สุด รองลงมา คือ หลักสูตร การตัดสินใจ บรรยากาศ ภาวะผู้นำและทรัพยากร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบการจัดการ ระบบและโครงสร้าง ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์และประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือของกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ รูปแบบการจัดการระบบและโครงสร้างทรัพยากรบุคคล และความสัมพันธ์และประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือของกระบวนการ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 81.20

จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = .53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

นันท์นภัส สุทธิการ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรง

รักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวทำนายที่สามารถช่วยกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.20 (การกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและธำรงรักษาทีม การจูงใจและพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม)

เหมือนฝัน นันทียกุล (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษา ระดับการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเชิงปฏิกิริยาและการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ 2) การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพสถานศึกษา นวัตกรรมการบริหารและสมรรถนะผู้บริหาร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิกิริยา องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดระดับสูงเป็นตัวแปรที่ ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย เท่ากับ 0.927 ซึ่งแสดงว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิกิริยา องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดระดับสูงส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และสามารถทำนายการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศได้ร้อยละ 92.70

ณัฐภาณุกาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพฤติกรรม เชิงจริยธรรมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 59 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น โดยยึดหลัก ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเสมอ ตลอดจนควรจัดทำแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

ณัฐณิชา สังข์ศิลป์เลิศ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($r = .70$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

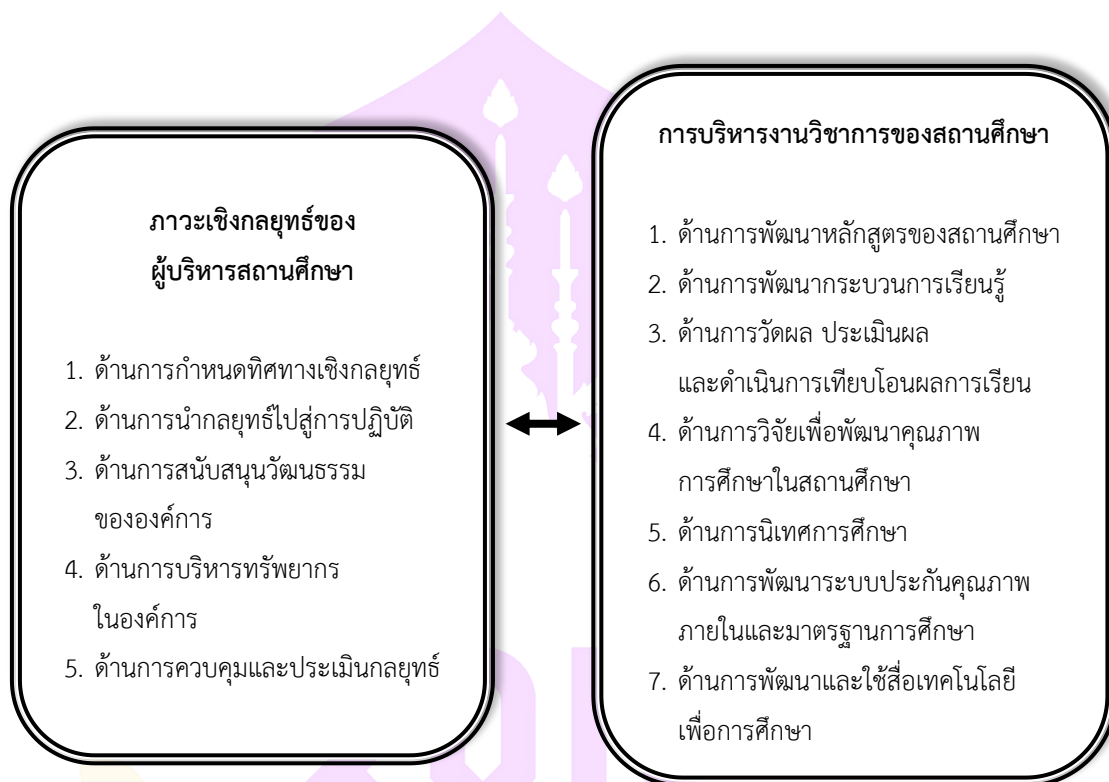
เพ็ญนภา ตบนิยทรัพย์ และธีรพงศ์ บุศรากุล (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยครอบคลุมการดำเนินงานในหลากหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายใน การวัดและประเมินผล รวมถึงการเทียบโอนผลการเรียน นอกจากนี้ยังรวมถึงการนิเทศการศึกษาและการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 2) การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สำคัญและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ริเริ่มการเปิดรายวิชาเพิ่มเติมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ อีกทั้ง ควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น

รัฐชนา เชื้อขันธ (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทรัพยากร และการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามและประเมินกลยุทธ์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 72 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 618 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป
ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 650 คน
ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
โดยใช้กลุ่มโรงเรียนตามอำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของ
กลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	จำนวนประชากร ครูผู้สอน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 1	110	43
กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 2	153	60
กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 1	91	36
กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 2	83	32
กลุ่มโรงเรียนแม่ใจ	131	51
กลุ่มโรงเรียนภูกามยาว	50	20
รวม	618	242

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.6.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2.6.2 ว่าที่ร้อยตรี ญาณบดินทร์ อินเตชะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพะเยาพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (กศ.ม. การบริหารการศึกษา)

2.6.3 นางสาวมยุรี สมใจ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (ศษ.ม. การบริหารการศึกษา)

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

2.7 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)
แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์
ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์
ความตรงเชิงเนื้อหา

2.7.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข
และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ
คล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97

2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล จำนวน 242 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย แจกแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้
Google Form ทางช่องเมล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการทำ
การตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 10-15 วัน

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาจำนวน 242 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100
และตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์
ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 242 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1.1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

1.1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

1.1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (เทียมจันทร์พานิชย์ผินไชย, 2559, หน้า 183) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม
นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์
แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของ(เทียมจันทร์
พานิชย์ผลินไชย, 2559, หน้า 183) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
เรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต 1 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Coefficient) และแปลความหมายของคะแนน การแปลความหมาย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
61-80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
41-60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
21-40	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 สถิติเชิงพรรณนา

2.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 สถิติเชิงอนุมาน

2.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product
Moment Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
X ₁	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
X ₂	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

- X₃ แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร
- X₄ แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร
- X₅ แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์
- Y แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
- Y₁ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- Y₂ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- Y₃ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- Y₄ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- Y₅ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา
- Y₆ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- Y₇ แทน ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวนคน	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	37.19
หญิง	152	62.81
รวม	242	100
2. ตำแหน่ง		
ครู	235	97.11
พนักงานราชการ	7	2.89
รวม	242	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	57	23.55
5-10 ปี	84	34.71
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	101	41.74
รวม	242	100
4. กลุ่มโรงเรียน		
กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 1	43	17.77
กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 2	60	24.79
กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 1	36	14.88
กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 2	32	13.22
กลุ่มโรงเรียนแม่ใจ	51	21.07
กลุ่มโรงเรียนภูกามยาว	20	8.26
รวม	242	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 62.81 และเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.19 ด้านตำแหน่ง พบว่า ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 97.11 และพนักงานราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.74 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71 และ

น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.55 ตามลำดับ และด้านกลุ่มโรงเรียน พบว่า กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 2 มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 รองลงมา คือ กลุ่มโรงเรียนแม่ใจ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.07 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มโรงเรียนภูพานยาว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		การ แปลผล	ลำดับ
		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.31	0.44	มาก	3
2.	ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.36	0.43	มาก	1
3.	ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร	4.27	0.57	มาก	4
4.	ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.23	0.49	มาก	5
5.	ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.33	0.44	มาก	2
รวม		4.30	0.36	มาก	-

จากตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.49)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	ระดับภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์		การ แปลผล	ลำดับ
	n = 242			
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.23	0.53	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปสู่ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา	4.31	0.58	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.33	0.65	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.38	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.33	0.62	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.31	0.61	มาก	3
รวม	4.31	0.44	มาก	-

จากตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) รองลงมา

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษา เชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.54)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ		ระดับ		การ แปลผล	ลำดับ
		ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์			
		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไป ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ สอดคล้องและทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.35	0.55	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่ การขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านแผนการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.30	0.60	มาก	7
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์ และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษา รับทราบ	4.32	0.63	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้าง แรงจูงในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.33	0.62	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน	4.34	0.56	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิด การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.54	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยในการดำเนินงาน	4.45	0.56	มาก	1
รวม		4.36	0.43	มาก	-

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		การ แปลผล	ลำดับ
		n = 242			
ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังวัฒนธรรม ของสถานศึกษาเพื่อแสดงออกถึงการมี คุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.30	0.64	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดค่านิยม ร่วมกันของสถานศึกษาและปฏิบัติตน ตามแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ	4.20	0.64	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.28	0.68	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้น และระยะยาว	4.30	0.66	มาก	1
รวม		4.27	0.57	มาก	-

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อแสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษาและปฏิบัติตนตามแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		การ แปลผล	ลำดับ
		n = 242			
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.21	0.53	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ้มค่า และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.28	0.63	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตราค่าจ้าง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่ กฎหมายกำหนด	4.18	0.66	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานใน สถานศึกษาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร	4.23	0.61	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนา ความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม	4.28	0.64	มาก	1

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		การ แปลผล	ลำดับ
		n = 242			
พะเยา เขต 1					
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร		$\bar{X}$	S.D.		
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ด้านการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้งาน	4.17	0.68	มาก	5
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.28	0.67	มาก	1
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มี การตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายใน และภายนอกสถานศึกษา	4.18	0.66	มาก	4
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษาและ มีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน ต่าง ๆ	4.23	0.67	มาก	2
รวม		4.23	0.49	มาก	-

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ปัจจัยงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ้มค่า และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานในสถานศึกษาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษา และมีบทบาทในการระดมทรัพยากร

จากหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		การ แปลผล	ลำดับ
		n = 242			
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	4.29	0.51	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.58	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.36	0.57	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลไกและมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงที่มีประสิทธิภาพ	4.30	0.58	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด	4.33	0.59	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.57	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.37	0.58	มาก	1
รวม		4.33	0.44	มาก	-

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1		ระดับการบริหาร		การ แปลผล	ลำดับ
		งานวิชาการ			
		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.29	0.57	มาก	3
2.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.27	0.56	มาก	4
3.	ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน	4.17	0.58	มาก	6
4.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	4.02	0.57	มาก	7
5.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.30	0.51	มาก	2
6.	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.38	0.46	มาก	1
7.	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	4.16	0.52	มาก	5
รวม		4.23	0.42	มาก	-

จากตาราง 11 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.57)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับการบริหารงานวิชาการ		การแปลผล	ลำดับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		n = 242			
พะเยา เขต 1		$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา					
1.	สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2566 ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น	4.28	0.61	มาก	2
2.	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.35	0.66	มาก	1
3.	สถานศึกษามีการนำหลักสูตรที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม	4.25	0.69	มาก	4
4.	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.27	0.65	มาก	3
5.	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	4.28	0.67	มาก	2
รวม		4.29	0.57	มาก	-

จากตาราง 12 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2566 ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.61) และสถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการนำหลักสูตรที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับการบริหารงานวิชาการ		การแปลผล	ลำดับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		n = 242			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถานศึกษามีการนำหลักสูตรไปใช้ผ่านการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.28	0.62	มาก	2
2.	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.24	0.65	มาก	4
3.	สถานศึกษาส่งเสริมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถออกแบบการสอนด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.30	0.69	มาก	1
4.	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดสภาพบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด	4.26	0.71	มาก	3
รวม		4.27	0.56	มาก	-

จากตาราง 13 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถออกแบบการสอนด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำหลักสูตรไปใช้ผ่านการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน		ระดับการบริหาร		การ แปลผล	ลำดับ
		งานวิชาการ			
		n = 242			
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร	4.14	0.62	มาก	4
2.	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	4.42	0.72	มาก	1
3.	สถานศึกษามีการดำเนินการวัดผล ประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งด้านความรู้และทักษะสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.17	0.75	มาก	3
4.	สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และโอนมิติผลการเรียนทุกระดับชั้น	4.11	0.78	มาก	6
5.	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผลการเรียน	4.23	0.69	มาก	2
6.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียน และโอนมิติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ	4.12	0.70	มาก	5
รวม		4.17	0.58	มาก	-

จากตาราง 14 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผลการเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียนทุกระดับชั้น ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.78)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1		ระดับการบริหาร งานวิชาการ		การ แปลผล	ลำดับ
		n = 242			
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการ ทำงานของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.06	0.69	มาก	2
2.	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูและ ผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูป การเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นสำคัญ	4.01	0.71	มาก	4
3.	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครู และผู้เรียนให้ใช้กระบวนการวิจัย กระบวนการวิจัยในการผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหา ที่ตนสนใจ	3.97	0.69	มาก	5

ตาราง 15 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	ระดับการบริหาร งานวิชาการ		การ แปลผล	ลำดับ
	n = 242			
	$\bar{X}$	S.D.		
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมการดำเนินการ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย กระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.04	0.72	มาก	3
5. สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.96	0.64	มาก	6
6. สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา การเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.09	0.68	มาก	1
รวม	4.02	0.57	มาก	-

จากตาราง 15 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ
นิเทศการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับการบริหารงานวิชาการ		การแปลผล	ลำดับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		n = 242			
พะเยา เขต 1		$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการนิเทศการศึกษา					
1.	สถานศึกษามีการดำเนินการสนับสนุน และส่งเสริมการสร้างควมตระหนักแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในให้มีคุณภาพในเชิงระบบ	4.25	0.59	มาก	4
2.	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเพื่อให้การพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู	4.24	0.68	มาก	5
3.	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.33	0.65	มาก	2
4.	สถานศึกษามีการจัดทำสรุปรายงานผลการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.38	0.56	มาก	1
5.	สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.58	มาก	3
รวม		4.30	0.51	มาก	-

จากตาราง 16 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$,
S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำสรุป

รายงานผลการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเพื่อให้การพัฒนา ปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับการบริหารงานวิชาการ		การแปลผล	ลำดับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		n = 242			
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน	4.32	0.59	มาก	5
2.	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา	4.34	0.58	มาก	4
3.	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน	4.36	0.60	มาก	3
4.	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.63	มาก	5

ตาราง 17 (ต่อ)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับการบริหารงานวิชาการ		การแปลผล	ลำดับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		n = 242			
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา		$\bar{X}$	S.D.		
5.	สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา และดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็ง และเน้นการมีส่วนร่วม	4.41	0.63	มาก	2
6.	สถานศึกษามีการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.58	มาก	2
7.	สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) เป็นประจำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.49	0.61	มาก	1
รวม		4.38	0.46	มาก	-

จากตาราง 17 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) เป็นประจำ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา และดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็ง และเน้นการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) และสถานศึกษามีการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา		ระดับการบริหารงานวิชาการ		การแปลผล	ลำดับ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1		n = 242			
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการทางวิชาการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	4.22	0.60	มาก	1
2.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	4.12	0.64	มาก	4
3.	สถานศึกษามาดำเนินการจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	4.12	0.62	มาก	4
4.	สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.16	0.63	มาก	3
5.	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ	4.19	0.63	มาก	2
6.	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอจนเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ และการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.16	0.71	มาก	3
รวม		4.16	0.52	มาก	-

จากตาราง 18 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการทางวิชาการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ($\bar{X} = 4.22$,

S.D. = 0.60) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) และสถานศึกษามีการจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 19 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา (Y)	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)					ภาพรวม
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	
Y ₁	.32**	.29**	.48**	.46**	.36**	.06**
Y ₂	.21**	.31**	.51**	.46**	.37**	.50**
Y ₃	.25**	.29**	.58**	.55**	.44**	.51**
Y ₄	.25**	.24**	.57**	.58**	.39**	.55**
Y ₅	.34**	.24**	.33**	.59**	.42**	.50**
Y ₆	.32**	.33**	.35**	.34**	.47**	.47**
Y ₇	.38**	.32**	.45**	.59**	.45**	.58**
ภาพรวม	.37**	.36**	.61**	.66**	.53**	.67**

หมายเหตุ: ** P < .01

จากตาราง 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .67^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ

บริหารทรัพยากรในองค์กร กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .59^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .59^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .21^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการควบคุม และประเมินกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ แปลงวัตถุประสงค์ไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษาและปฏิบัติตามแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานในสถานศึกษาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษา และมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1

ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) เป็นประจำ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสาธารณชน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา และดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็ง และเน้นการมีส่วนร่วม และสถานศึกษามีการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

2.2 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำสรุปรายงานผลการนิเทศระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเพื่อให้การพัฒนา ปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู

2.3 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร

ของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2566 ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น และสถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนำหลักสูตรที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม

2.4 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้นักเรียนสามารถออกแบบการสอนด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำหลักสูตรไปใช้ผ่านการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.5 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการทางวิชาการ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และสถานศึกษามาดำเนินการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน

2.6 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศ ด้านการวัด ประเมินผลการเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียนทุกระดับชั้น

2.7 ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นให้เป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอดและสื่อสารเป้าหมายและแผนการดำเนินงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน พร้อมทั้งกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดไปปฏิบัติจริงภายใต้ความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย กำลังความคิดของบุคลากร ตลอดจนการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนดำเนินการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการควบคุมดูแลและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถควบคุมและประเมินผลการจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักการบริหารงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ

และหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการวัดผล ประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งผลให้เป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ สอดคล้องกับ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กรมีการชี้แจงให้บุคลากรทราบเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังและสนับสนุนวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา โดยแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และสุจริต อีกทั้งยังสามารถสร้างค่านิยมที่เหมาะสมภายในองค์กร มีความน่าเชื่อถือ และบริหารงานด้วยความคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้กระบวนการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ในด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณและอัตราค่าจ้างอย่างเหมาะสมตามกรอบที่กฎหมายกำหนด มอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริม

สนับสนุนการพัฒนาความสามารถโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร ผ่านนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในรูปแบบที่หลากหลาย มีการมอบหมายภาระงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมและเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ และสร้างระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน รวมถึงบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาการที่กำหนดร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมการนิเทศการศึกษาให้เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ สาลิตา เรียนทัพ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในอำเภอสรนครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1 พบว่า สถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในกับสถานศึกษาอื่น อีกทั้งมีการดำเนินงานนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก

ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน สอดคล้องกับ ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า สถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพิจารณาและอนุมัติหลักสูตรดังกล่าว ส่งผลให้สามารถพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดการเรียนการสอนเน้นที่การคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างเต็มที่ สอดคล้องเพ็ญญา ตปนิยทรัพย์ และธีรพงศ์ บุศรากุล (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ โดยมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะการใช้งานเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รุจภา วังศ์กาฬสินธุ์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โรงเรียนดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสำหรับการศึกษา พร้อมทั้งจัดเตรียมสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้เพียงพอสำหรับใช้ในการเรียนการสอน และมีการ

จัดทำทะเบียนเพื่อบันทึกข้อมูลสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการวัดและประเมินผลความสามารถของผู้เรียนในด้านความรู้และทักษะ และมีระบบในการเทียบโอนผลการเรียนที่มีมาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการเทียบโอนผลการเรียนและอนุมัติผลการประเมินการเรียนในทุกระดับชั้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิจารณ์ สร้อยคำ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า โรงเรียนได้กำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สารการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงานของทั้งผู้เรียนและครูอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนให้มีการผสมผสานความรู้ในรูปแบบสหวิทยาการ และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากปัญหาที่ครูและนักเรียนสนใจ นอกจากนี้ ยังมีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สาลิตา เรียนทัพ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในอำเภอสรนครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 1 พบว่า สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงจัดทำคู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งครูได้นำไปใช้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือการพัฒนาการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนางานวิชาการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีในการบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ เพราะจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทาง วางแผน และดำเนินการพัฒนางานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการดำเนินงาน และใช้เทคโนโลยีและแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาหรือพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่ทันสมัย เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดทิศทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษา

1.4 ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังวัฒนธรรมที่แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมของสถานศึกษา สร้างแนวทางการกำหนดค่านิยมร่วมที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติตาม และให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

1.5 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมาย และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างยั่งยืน

2.2 ด้านการนิเทศการศึกษา สถานศึกษาต้องดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐาน

2.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น รวมถึงติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร พร้อมนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสม

2.4 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องสนับสนุนครูในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.5 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดสรรงบประมาณในการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ และสนับสนุนให้ครูมีโอกาสมผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

2.6 ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

2.7 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา รวมถึงจัดให้มีเวทีเผยแพร่ผลการวิจัย เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำไปพัฒนางานวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานด้านอื่น ๆ
2. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อสร้างโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารงานวิชาการ



บรรณานุกรม

- กมล โสวาปี และวัลลภา อารีรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(1), 10-18.
- กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis, กษิฏิภรณ์ มีพรหม. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีและอาชีพในอนาคต. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เกตุกนก สวาศำข้าว. (2561). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 539-553.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- แก้วเกสร อำสนธิยะ, กาญจนา บุญภักดี และอำภาพรหม ตันตินาครกุล. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(1), 13-24.
- คชาภรณ์ เสริมศรี และวัลลภา อารีรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 37(4), 28-37.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]

- จิตรวรรณ เอกพันธ์. (2562). นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดนักคิดสร้างสรรค์ของ
เด็กปฐมวัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย] digital.car.chula.ac.th,
https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article= 10313&context=chulaetd
- จิรัฐ ฉัตรเบญจนันท์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎี
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จิรารัตน์ กระจำงดี. (2562). การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. [วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จิรนนท์ ยายะวงษ์, วัชร จินดา และพัฒน์พันธ์ เขตต์กัน. (2563). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. *Journal of
Modern Learning Development*, 5(4), 266-277.
- จิรวีทย์ มั่นคงวัฒนะ และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2562, 27-28 มีนาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. [Paper presentation]. การประชุมวิชาการ
ระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 11 (หน้า 1-7). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จิรรัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. [วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร]
- เขวงศักดิ์ พงกษาเทเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประทับ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานุภูมิภาค
ลุ่มน้ำโขง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 39(11), 80-88.
- ฐาปนา ฉินไพศาล. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. ธนัชการพิมพ์.
- ณัฐธินิชา สังข์ศิลป์เลิศ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1. *วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3(1), 56-83.

- ณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง
จันทบุรีและตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูล
เครือข่าย ThaiLis.
- ณัฐนันท์พร เอี่ยมแทน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศโรงเรียน สังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ฉินไชย. (2559). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับ
ปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-
เมียนมา ด้านจังหวัดตาก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(4), 123-132.
- ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(1), 89-99.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- บงกช วิจิบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

เบญจวรรณ เสรีวัลลภ. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ประภาพรณ รักเกลี้ยง. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันท์. (2563). ความเป็นครูมืออาชีพ. มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.

ปริยกร อรุณจินดาตระกูล, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 15(29), 11-19.

ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2561). การจัดการเชิงกลยุทธ์ Strategic Management. ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

พจนันท์ จารุเรลิตพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 258-267.

พรชัย เจดามาน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 13(2), 27-31.

พรขมน พินธุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรกุล, ณรงค์ พิมพ์สาร และสิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต. (2563). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในสังคมแห่งการเรียนรู้ จังหวัดนครนายก. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(2), 13-16.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). การสร้างและการพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์. สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

- พิชิต โภพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เพ็ญภา ตปนิยทรัพย์ และจิรพงศ์ บุศรากุล. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(2), 77-90.
- มณีวรรณ แหวนหล่อ. (2561). สภาพการบริหารงานวิชาการของครูในระดับประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มทวิศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ยุพธนา เกื้อกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- รัฐชนา เชื้อนขันธ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1-90).

- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- โรงเรียนท่าแสวงวิทยายน. (2560). การบริหารงานวิชาการ. โรงเรียนท่าแสวงวิทยายน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์.
- วรรณฤติ มณฑลจรัส และอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน โครงการโรงเรียนประชารัฐ กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 10(2), 244-260.
- วรวรรณ เทียมสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 Strategic Leadership in the 21st Century. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวดยุติ, 15(2), 211-228.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย และประยุทธ์ ชูสอน. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ รับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(1), 107-114.
- วารุณี กังหมิง. (2559). สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วิภากรณ์ สร้อยคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สาธิตา เรือนทัพ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในอำเภอสรรคบุรีสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท เขต 1. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567ก). ข้อมูลข่าวสารการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ. Google.com <https://bigdata.pyo1.go.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567ข). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ
2567. Google.com <https://www.pyo1.go.th/plan/2024/05/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567ค). รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีงบประมาณ
2566 รอบ 6 เดือน. Google.com <https://www.pyo1.go.th/plan /2023/10/03/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.
สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผัน.
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ปักการะโอ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 118-124.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สุรัตน์ เปี่ยมศิริ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขต
บางเขน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก].

- โสภณา เศวตคชกุล. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา หลักสูตรไทย-อังกฤษ สังกัด กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรีกรุงเทพ]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เหมือนฝัน นันทียกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อภิเชษฐ์ บุญพะยอม. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อังศุมลีน กุลฉะ และสมใจ ภูมิพันธุ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 9(2), 60-67.
- อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- อารียา จำนงค์ยา. (2557). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice and Skills*. Houghton, Mifflin.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D. and Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic Management Cases: Competitiveness And Globalization*. Thomson Higher Education.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. McGraw-Hill.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	กศ.ด. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ว่าที่ร้อยตรี ญาณบดินทร์ อินเดชะ

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพะเยาพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
วุฒิการศึกษา	กศ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)

3. นางสาวมยุรี สมใจ

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
วุฒิการศึกษา	ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (ค.ศ.4)

ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 1
2. กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 2
3. กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 1
4. กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 2
5. กลุ่มโรงเรียนแม่ใจ
6. กลุ่มโรงเรียนภูพานยาว



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สอบถามข้อมูลกับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน

3. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่วนตัวท่านแต่ประการใด คำตอบของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ธีรภัทร ผลทอง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่า 30 ปี
- () 31-40 ปี
- () 41-50 ปี
- () 51-60 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. กลุ่มโรงเรียน

- () กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 1
- () กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 2
- () กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 1
- () กลุ่มโรงเรียนดอกคำใต้ 2
- () กลุ่มโรงเรียนแม่ใจ
- () กลุ่มโรงเรียนภูพานยาว

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปสู่ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด สื่อสาร วัตถุประสงค์ และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษารับทราบ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกฝังวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อแสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษาและปฏิบัติตามแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่าและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง สรรหาและบรรจุแต่งตั้งภายในตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานในสถานศึกษาเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านการใช้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการใช้อย่างคุ้มค่า					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรจากภายในและภายนอกสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานสถานศึกษา และมีบทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ					
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลไกและมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริงที่มีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา						
1	สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2566 ให้มี ความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
3	สถานศึกษามีการนำหลักสูตรที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรอย่างเหมาะสม					
4	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					
5	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน					
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6	สถานศึกษามีการนำหลักสูตรไปใช้ผ่านการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
7	สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถออกแบบการสอนด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดสภาพบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
10	สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร					
11	สถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานเป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา					
12	สถานศึกษามีการดำเนินการวัดผล ประเมินผลความสามารถของผู้เรียนทั้งด้านความรู้และทักษะสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
13	สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียนทุกระดับชั้น					
14	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผลการเรียน					
15	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ					
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา						
16	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง					
17	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ					
18	สถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูและผู้เรียนให้ใช้กระบวนการวิจัยกระบวนการวิจัยในการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมการดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
20	สถานศึกษามีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
21	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
ด้านการนิเทศการศึกษา						
22	สถานศึกษามีการดำเนินการสนับสนุน และส่งเสริมการสร้างความตระหนักแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในให้มีคุณภาพในเชิงระบบ					
23	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้การพัฒนา ปรับปรุง วิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครู					
24	สถานศึกษามีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
25	สถานศึกษามีการจัดทำสรุปรายงานผลการนิเทศระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
26	สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนการสอน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา						
27	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน					
28	สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา					
29	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน					
30	สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนางานตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
31	สถานศึกษามีการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา และดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยสร้างระบบงานที่เข้มแข็งและเน้นการมีส่วนร่วม					
32	สถานศึกษามีการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
33	สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) เป็นประจำ เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
34	สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการทางวิชาการหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา					
35	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ					
36	สถานศึกษามาดำเนินการจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
37	สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
38	สถานศึกษามีการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ					
39	สถานศึกษามีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอจนเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาเพื่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					

ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ อว 7308/ว.2216 วันที่ 2 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายธีรภัทร ผลทอง (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1”(RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/243/67 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

น.ส. ส.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
: RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/243/67

ผู้วิจัยหลัก : นายธีรภัทร พลทอง

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์
หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 29 กันยายน 2567

วันหมดอายุ : 29 กันยายน 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายในระยะเวลาที่กำหนด ในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการมีมติให้การรับรอง ถ้าโครงการวิจัยยังไม่สิ้นสุด หรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยสามารถเสนอขอยายการรับรองโครงการวิจัยต่อไปได้ ตามแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการที่ได้กำหนดไว้ก่อนอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธีรภัทร ผลทอง
วัน เดือน ปี เกิด	23 สิงหาคม 2542
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2564 กศ.บ. การศึกษา (ภาษาอังกฤษ) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง และ ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง, มหาวิทยาลัยพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	7/1 หมู่ 7 ตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ธีรภัทร ผลทอง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 60-71.

