



วิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness
of the Academic Administration in Pilot Schools under the Education
Sandbox of Trat Province

ปณฐวิชญ์ สุขศิริปานรัชต์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2568

วิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness
of the Academic Administration in Pilot Schools under the Education
Sandbox of Trat Province

ปณัฐวิษณุ สุขศิริปานรัชต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พ.ศ. 2568



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

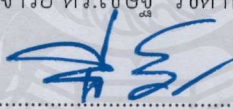
เรื่อง

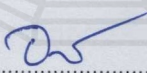
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Academic Administration
Effectiveness in Pilot Schools under the Educational Innovation Area of Trat Province

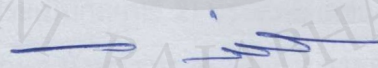
ปณรุวิชญ์ สุขศิริปานรัชต์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... 282 ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรณาธิกุล)

.....  ประธานที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรกร วรบำรุงกุล) วิทยานิพนธ์

.....  กรรมการที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง)

.....  กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2568

ปณฺธุวษญ์ สุกษษรพานรฐต์. (2568). ภาวะผู้นำเชงกลยทุทของผู้บรหการสถานศีกษาที่ส่งผลต่อ
ประสฤษฤษผลของการบรหการงานวษาการในสถานศีกษานำร่องพ้นพ้นว้ตกรรมการศีกษา
จ้งหวัดตราด. วพยานพณ์ ค.ม. (การบรหการการศีกษา). จันทบุรึ : มหาวพทยาลัย
ราชภักฐ์ราไฟพรรณึ อาจารย์ที่ปรัษาวพยานพณ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร้งกูร
วรบารุงกุล, พร.ด.

บทคัดย่อ

การวพยคร้งนั้มีว้ตลุประสงค์เพือ 1) ศีกษาภาวะผู้นำเชงกลยทุทของผู้บรหการ
2) ศีกษาประสฤษฤษผลของการบรหการงานวษาการ 3) ศีกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชงกลยทุท
กัับการบรหการงานวษาการของสถานศีกษานำร่องพ้นพ้นว้ตกรรมการศีกษา จ้งหวัดตราด และ
4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชงกลยทุทที่ส่งผลต่อการบรหการงานวษาการของสถานศีกษา
นำร่องพ้นพ้นว้ตกรรมการศีกษา จ้งหวัดตราด กลุ่มตัวอย่าง ด้แก่ ครุในสถานศีกษานำร่องพ้นที่
นั้ว้ตกรรมการศีกษา จ้งหวัดตราด ปีการศีกษา 2567 จันนวน 291 คน เครือมือที่ใช้ในการวพยเป็น
แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1
แบบสอบถามภาวะผู้นำเชงกลยทุท จันนวน 26 ข้อ มีค่าความเชือมั่นเท่ากับ 0.73 ตอนที่ 2
แบบสอบถามประสฤษฤษผลของการบรหการวษาการ จันนวน 24 ข้อ มีค่าความเชือมั่นเท่ากับ 0.72
สถฤษฤษที่ใช้ในการวเคราะห้ข้อมูล ด้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสฤษฤษ
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวเคราะห้การถดถอยพหุคูณ

ผลการวพยพบว่า 1) ผู้บรหการสถานศีกษามีภาวะผู้นำเชงกลยทุทโดยรวมรายด้าน
อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านการนำกลยทุทไปปฏิบัติ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการ
กำหนดกลยทุท และด้านการประเมินกลยทุท 2) ประสฤษฤษผลของการบรหการงานวษาการสถานศีกษา
นำร่องพ้นพ้นว้ตกรรมการศีกษา จ้งหวัดตราด โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศีกษา ด้านการประเมินผล
การเรียนรู้ และด้านการนเทศภายในสถานศีกษา 3) ภาวะผู้นำเชงกลยทุทมีความสัมพันธ์เชิงบวก
อยู่ในระดับสูงกัับประสฤษฤษผลของการบรหการงานวษาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถฤษฤษที่ระดับ .05 และ
4) ภาวะผู้นำเชงกลยทุทส่งผลต่อประสฤษฤษผลของการบรหการงานวษาการในสถานศีกษานำร่องพ้นที่
นั้ว้ตกรรมการศีกษา จ้งหวัดตราด คือ ด้านการประเมินกลยทุท (X_3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
(X_4) และด้านการนำกลยทุทไปปฏิบัติ (X_2) มีค่าสัมประสฤษฤษสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากัับ 0.713
สามารถรวมกันพยากรณ์ประสฤษฤษผลของการบรหการงานวษาการในสถานศีกษานำร่องพ้นพ้นว้ตกรรม
การศีกษา จ้งหวัดตราด ด้ร้อยละ 50.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถฤษฤษที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการ

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 2.270 + 0.223X_3 + 0.097X_4 + 0.080X_2$ และสมการพยากรณ์
ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.401Z_{x3} + 0.177Z_{x4} + 0.131Z_{x2}$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานวิชาการ, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Pantawit Suksiripannarut. (2025). **Strategic Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of the Academic Administration in Pilot Schools under the Education Sandbox of Trat Province.** Thesis M. Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.
Thesis Advisor Assistant Professor Dr. Theerangkoon Warabamrungskul, Ph.D.

Abstract

The objectives of this study were to: 1) examine the strategic leadership of school administrators of pilot schools under the Education Sandbox of Trat Province; 2) assess the effectiveness of the academic administration of these schools; 3) investigate the relationship between the strategic leadership of administrators and the academic administration in these schools; and 4) create a forecasting equation for strategic leadership affecting the academic administration in these schools. The sample comprised 291 teachers from these pilot schools under the Education Sandbox of Trat Province during the 2024 academic year. The research instrument was a two-part questionnaire using a five-point Likert scale. The first part assessed the strategic leadership of school administrators, consisting of 26 items with a reliability coefficient of 0.73. The second part evaluated the effectiveness of the academic administration, comprising 24 items with a reliability coefficient of 0.72. The statistical methods used for data analysis included: percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results indicated that: 1) teachers rated the overall strategic leadership of administrators at a high level across all dimensions, including strategy implementation, organizational culture development, strategy formulation, and strategy evaluation; 2) the overall effectiveness of the academic administration was also rated at a high level, encompassing aspects such as learning process development, curriculum development, assessment of learning outcomes, and internal supervision; 3) a strong positive relationship was found between the strategic leadership of administrators and the effectiveness of the academic administration, statistically significant at the .05 level;

and 4) strategic leadership was found to significantly affect the effectiveness of the academic administration in pilot schools, particularly in the areas of strategy evaluation (X_3), organizational culture development (X_4), and strategy implementation (X_2), with a multiple correlation coefficient (R) of 0.713. The effectiveness of the academic administration could be predicted at a rate of 50.10%, with statistical significance at the .05 level. The forecasting equation is presented in raw score form as: $\hat{Y}_{tot} = 2.270 + 0.223X_3 + 0.097X_4 + 0.080X_2$, and in standardized score form as: $\hat{Z}_y = 0.401Z_{x3} + 0.177Z_{x4} + 0.131Z_{x2}$.

Keywords: Strategic Leadership, Effectiveness, Academic Administration, Education Sandbox

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยความเมตตา กรุณาและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร รวมไปถึงการตรวจสอบแก้ไขความบกพร่องด้วยความละเอียด ทุก ๆ ขั้นตอนจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ที่คอยให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา ตลอดจนแนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า แหล่งข้อมูลต่าง ๆ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่ในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในการตรวจ แบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้สำหรับการรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยคือ รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล อาจารย์ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นายคมสัน ณ รัสสี ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม ดร.วุฒิชัย ไกรวิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นายศุภกร รัตนวงศ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน เนินทรายวิทยาคม และนายสุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแก่งวิทยาสถาวร ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ๓๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และเจ้าหน้าที่บุคลากรอื่น ๆ ที่ได้ ให้การส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลือ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรในสาขาวิชาการบริหาร การศึกษาที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานตลอดมา และที่ขาดมิได้ครอบครัว อันเป็นที่รักที่คอยส่งกำลังใจมาโดยตลอดจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ปณฐวิชญ์ สุขศิริพานิชย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
1.7 สมมุติฐานในการวิจัย	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	10
2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	10
2.1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา	14
2.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการ ศึกษาจังหวัดตราด	15
2.1.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	16
2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	34
2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา	34
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด	36
2.2.3 ความหมายของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด	37
2.2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด	41
2.3 บริบทของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	56
2.3.1 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562	56
2.3.2 ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	60
2.3.3 เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	61
2.3.4 บริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	62
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ	71
2.4.2 งานวิจัยในประเทศ	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	78
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	82
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
5.1 สรุปผลการวิจัย	101
5.2 อภิปรายผล	102
5.3 ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	120
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	122
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	128
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	
แบบสอบถาม	136
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	155
ประวัติย่อผู้วิจัย	159

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากทัศนชนักวิชาการ	23
2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการจากทัศนชนักวิชาการ	44
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัดสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา จังหวัดตราด	79
4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้าน	87
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนด กลยุทธ์จำแนกตามรายชื่อ	88
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำแนกตามรายชื่อ	89
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมิน กลยุทธ์ จำแนกตามรายชื่อ	90
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามรายชื่อ	91
4.6 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้าน	92
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามรายชื่อ	93
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ จำแนกตามรายชื่อ	94
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการประเมินผล การเรียนรู้ จำแนกตามรายชื่อ	95
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา จำแนกตามรายชื่อ	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจันทบุรี	97
4.12 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	99
4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	99
6.1 ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	147
6.2 ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด	151
6.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	156
6.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	157

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

8

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ราชอาณาจักรไทย ประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของประเทศ เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2560 จึงถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นใช้รัฐธรรมนูญฉบับที่ 20 ของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 279 มาตรา โดยมีการกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต่อประชาชน มีการวางกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เข้มงวด เด็ดขาด เพื่อมิให้ผู้บริหารที่ไร้คุณธรรม จริยธรรม ปราศจากธรรมาภิบาล เข้ามามีอำนาจในการปกครองบ้านเมือง ใช้อำนาจตามอำเภอใจ และการกำหนดมาตรการป้องกันและบริหารจัดการวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ของประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเห็นได้ว่าประเทศไทยมีองค์ประกอบหลักที่จะต้องพิจารณาอยู่ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง อย่างไรก็ตามทั้งสามด้านย่อมมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน เพราะสังคมไทยจะดีไม่ได้หากเศรษฐกิจและการเมืองกำลังย่ำอยู่กับที่ตลอดเวลา ส่วนเศรษฐกิจก็จะดีไม่ได้ถ้าสังคมไทยและการเมืองไทยยังไม่อยู่ในฐานะที่เป็นรากฐานอันมั่นคงได้ ดังนั้นในส่วนของการบริหารประเทศซึ่งเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารจัดการด้าน การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งในมุมมองทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นการลงทุนในระยะยาวที่มีผลต่อการแข่งขัน หากประชาชนไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ เพราะคุณภาพของคนจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 : 9) สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ซึ่งแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 โดยในด้านการศึกษา รัฐบาลจะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด นอกจากนี้ จะส่งเสริมการอ่านเพื่อสร้างอนาคตและรายได้ โดยการกระจายอำนาจทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมกับแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ รัฐบาลจะจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้และความสนใจของผู้เรียน พร้อมส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม วิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศ และการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้ประชาชนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรี, 2566 : 9-10) ประเทศไทยเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ โดยการมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษา ซึ่งประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการจะเป็นส่วนในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เดินหน้าต่อไป สอดรับกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี

ตราดเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ได้รับการประกาศให้เป็นพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565 โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างอิสระ ลดความเหลื่อมล้ำและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ มีหน่วยงานให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของพื้นที่ดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 และแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด, 2567 : 60-65) โดยได้ดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทำให้วิเคราะห์ศักยภาพและฐานทุนของจังหวัดตราด ที่ต้องการเห็นเมืองตราดรุ่งเรืองและเป็นเมืองน่าอยู่ ได้ดังนี้ 1) ด้านสังคม ความมั่นคงและปลอดภัย ประกอบด้วย สภาพพลเมืองตราด ความสุขสงบ ปลอดภัย ไม่มีปัญหาจากยาเสพติด สังคมคุณธรรมจริยธรรม มีแบบอย่างที่ดี ครอบครัวอบอุ่น พื้นฐานการเกื้อกูล และการติดกล้องวงจรปิดครอบคลุมทุกพื้นที่-จุดเสี่ยง 2) ด้านสิ่งแวดล้อม “เมืองตราด สังคมคุณภาพ คุณธรรม” ประกอบด้วย กรีนซิตี้และระบบจัดการขยะ คนคุณภาพ รู้จักพื้นที่ตนเอง รู้จัก “ตราด” และเมืองคาร์บอนต่ำ 3) ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ดูแลตัวเองและครอบครัวได้ บริการด้านสาธารณสุข โภชนาการดี บุคลากรมีความพร้อม และแก้ไขปัญหาพัฒนาการล่าช้า 4) ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การท่องเที่ยว การอนุรักษ์ การเกษตร การประมง การค้าชายแดน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และเศรษฐกิจเชื่อมโยงภูมิภาค 5) ด้านการศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยการเกษตร การปรับหลักสูตร การส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิชาการ ความเสมอภาค ปฐมวัยกล้านำเสนอ สร้างต้นทุนที่ดี ครุมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ผู้เรียน มีอิสระทางความคิด เรียนรู้ตามความสนใจ เน้นทักษะ และมีประสบการณ์เข้าถึงดิจิทัลและรู้ตัวตน 6) ด้านการมีงานทำและอาชีพ ประกอบด้วย การจัดการศึกษาเพื่อมีงานทำ การประกอบอาชีพตามบริบท การเสริมประสบการณ์ด้านอาชีพ การเพิ่มโอกาสเรียนรู้ อาชีพ การแปรรูปสินค้าการเกษตร และใช้เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ 7) ด้านเทคโนโลยี แอปพลิเคชันสำหรับเป็นฐานข้อมูล ส่วนกลางของจังหวัดตราด เช่น ข้อมูลที่พักโรงพยาบาล การคมนาคมต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันจังหวัดตราดมีสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 74 โรงเรียน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 58 โรงเรียน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน

16 โรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างอิสระ ลดความเหลื่อมล้ำและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ มีหน่วยงานให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาบริหารงานได้อย่างอิสระ การบริหารวิชาการในสถานศึกษาจึงสามารถที่จะปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของสถานศึกษานั้นได้

การพัฒนาด้านวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ และวิธีการสอนที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาขึ้นตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นและสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารจะต้องมีนิเทศ ตรวจสอบและประเมินเพื่อการแก้ไขหรือปรับปรุงอยู่เสมอ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผลักดันงานวิชาการของสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ตอบโจทย์ต่อความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต่อไป

บทบาทของผู้บริหารที่ดี จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ และสิ่งที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และทำการวางแผนและกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลกลยุทธ์ และการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้นำควรมีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทุกสถานการณ์ (ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ, 2565 : 102) สร้างความก้าวหน้านำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษาให้กลายมาเป็นจุดแข็งที่โดดเด่น (ธนกร สร้อยสวรรค์, 2565 : 50)

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นและความสำคัญในการศึกษาบริบทสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก้าวสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างแท้จริง การวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทและผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศให้มีความก้าวหน้าและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม จังหวัดตราด ได้มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานเพื่อการปฏิบัติงานทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1194 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด, 2567 : 19)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์
- 1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- 1.3 ด้านการประเมินกลยุทธ์
- 1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2. ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.3 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้
- 2.4 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์การเพื่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกันในแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในทุกมิติของการดำเนินงาน เช่น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจและความสอดคล้อง

ในการทำงานร่วมกันในทีม และความสำเร็จร่วมกันขององค์กร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมโดยทำการวิเคราะห์จากบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก โดยการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่สูงขึ้นจะเป็นเป้าหมายหลักที่ต้องการ ด้วยการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจ การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้เชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายของสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลาย

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น

3. ด้านการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการติดตามการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู กระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับครู รวมทั้งมีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และเกิดสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของทีมผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ และวิธีการสอนที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาขึ้นตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง มีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียน เผยแพร่ และสนับสนุนการพัฒนางานสอนของครูผ่านการกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก ๆ การพัฒนานี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคม ในระยะยาว ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคม ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

3. การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การติดตามผลการจัดการศึกษาและกระตุ้นให้มีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้เราสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิผลของการจัดการศึกษานี้ โดยสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครูรวมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน การติดตามผลการพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษา และมีการประเมินการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

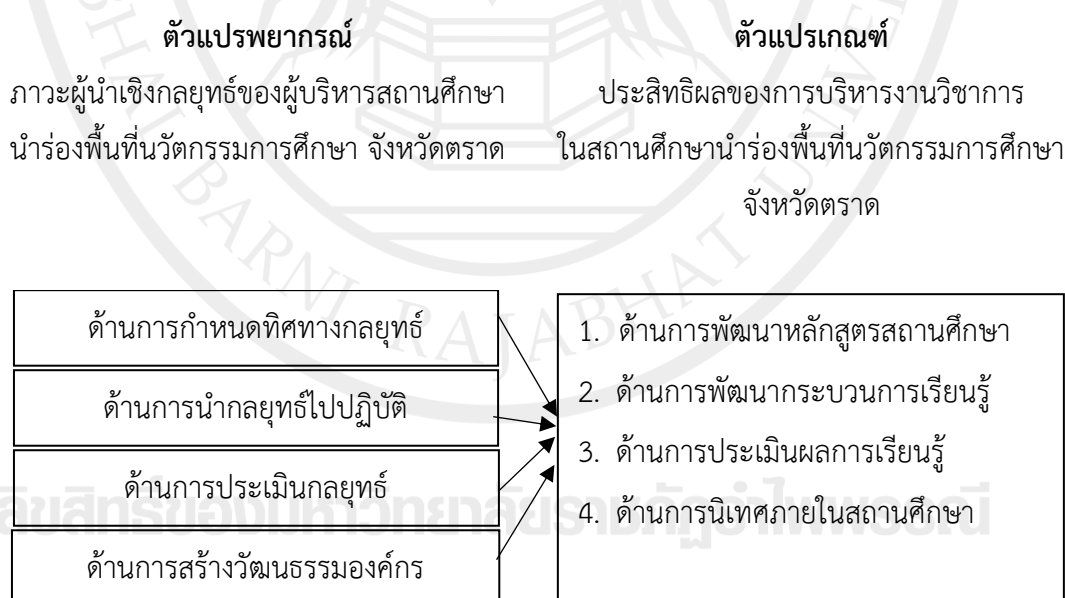
4. การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยังเป็นวิธีการสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่สร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของเอกชนที่อยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมศึกษาอนุมัติ ให้เป็นสถานศึกษานำร่อง จังหวัดตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ บริบทของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและในประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

- 1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
- 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
- 1.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
- 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

- 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
- 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
- 2.3 ความหมายของประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด
- 2.4 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

3. บริบทของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

- 3.1 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562
- 3.2 ความหมายของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
- 3.3 เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด ปีการศึกษา 2564 – 2568

3.4 บริบทสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยหลายปัจจัยและหลากหลายวิธีการมาผนวกกัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส การส่งเสริมการพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาการและชีวิตของนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย และการเน้นการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในตัวนักเรียนเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานเป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค้นคว้าได้นักวิชาการกล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเสมือนหัวเรือใหญ่ในการนำพาสถานศึกษาและผู้เรียนไปสู่จุดหมายหมาย เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการศึกษามีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของผู้เรียน สังคม อันเป็นกำลังของชาติในการพัฒนาประเทศในอนาคต ผู้วิจัยจึงนำเสนอความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

แม็ก เวเบอร์ (Max Weber, 1966 : 337) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาและการบริหารองค์การเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เป็นศิลปะและความสามารถขององค์การ ในการใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัตถุดิบและกำลังคนเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

เฮอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon, 1947 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไปในทิศทางเดียวกันว่า การบริหาร คือ กลุ่มผู้คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่งผลดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในหลากหลายด้าน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 22) ได้ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาจากเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ โดยให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการจัดการที่มีระบบแบบแผนอันจะนำไปสู่กลวิธีที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตสูงสุด โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน (Selection)
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Training)
3. สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (Motivation)

อรอุมา ไกล่ฝน และคณะ (2566 : 81) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยที่สถานศึกษา จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น และคณะ (2565 : 93) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การนำ บุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จักรี จันดี และมีศักดิ์ แสงศิลา (2564 : 156-157) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความรักในองค์กร ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์และจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการจัดการศึกษาในสถานศึกษา บุคลากรที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน คือครู

อรรถพล เทินสะเกษ และยุวธิดา ซาปัญญา (2563 : 199-207) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

ฐานิศรา กาบบัวศรี (2562 : 16) ได้ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จากกระบวนการของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน อันได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นหนึ่งในแนวทางที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ อันยั่งยืนโดยการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้านของการดำเนินงานและการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการท้าทายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 26) ได้ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัย

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

กิตติชัย อัจฉาญ (2566 : 53) ได้ศึกษาแนวคิดการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ภารกิจหลักของผู้บริหารโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าทุกคนมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการบริหารและจัดการศึกษา การทำให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบเป็นการท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากงานสอนถือเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูไม่สามารถปฏิเสธได้ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ที่ดีในการบริหารปัจจัยในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการงบประมาณและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการประเมินผลและพัฒนาองค์กรในอนาคต ส่วนคุณภาพของนักเรียนเป็นผลลัพธ์สูงสุดที่วัดได้ถึงคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จขององค์กรศึกษาในระยะยาว

พิมพฤทธิ์ เทียงภักดี (2565 : 228) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามกรอบการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องมีช่วยในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน

วรารณ พุทธวงษ์ และคณะ (2560 : 17) ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่นในชุมชน การบริหารโรงเรียนมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) เป็นวิธีการที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารหลักธรรมาภิบาล เน้นให้ความสำคัญกับหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษาและชุมชน หรือการบริหาร แบบ Balance Scorecards เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจและวัดผลสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ เพื่อสร้างการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้านของการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระให้กับผู้เรียนและชุมชนที่เกี่ยวข้อง ด้วยการนำทฤษฎีและหลักการเหล่านี้มาใช้ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระให้กับชุมชนและผู้เรียนทั้งหมด ด้วยการทำให้

กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีมูลค่าสูงสุดตามหลักการและทฤษฎีที่เข้าใจและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

ชัยเสณฐ์ พรหมศรี (2557 : 1-2) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดี และทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สัมมา ธนินิธิ (2560 : 95) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา กระบวนการนี้รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือในการพัฒนาความรู้และทักษะตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2562 : 95) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องการความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญและความสามารถอย่างมืออาชีพ เพื่อให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการในการบริหารจัดการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องพิจารณา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดทักษะและองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งความรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษายุคปัจจุบันเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย มีการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในตัวนักเรียนเพื่อเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการและวิธีการในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีนักวิชาการหลายท่านเสนอไว้ ดังต่อไปนี้

ฮอย และมิสเคิล (Hoy & Miskel, 2008 : 34) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการประกันคุณภาพ

เสรี ภัคดี และคณะ (2565 : 99) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน จากนั้นจึงถ่ายทอดสร้างความเข้าใจวางระบบในการบริหารจัดการที่ดีพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการติดตามควบคุมการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นภาพร พิกมี และคณะ (2565 : 184) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนเพื่อการจัดการที่เหมาะสม บริหารบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมทางด้านความรู้ความสามารถ สร้างการสื่อสารเพื่อประสานงานที่ดีและมีการควบคุมและสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ศิริวรรณ ทัสนา และปาริชาติ บัวเจริญ (2567 : 234) กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดทำและเสนอของบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานในสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา บริหารการเงิน บริหารบัญชี บริหารพัสดุและสินทรัพย์

อิสยาภรณ์ ทับสกุล และทศพล อีชะพร (2565 : 74) กระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อการจัดการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความ

เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานภายในสถานศึกษาโดยมีลักษณะการดำเนินงานอย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาเห็นเป้าหมาย มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้หลากหลายวิธี พร้อมทั้งการประเมินติดตามการทำงาน ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของทีม โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนช่วยให้ครูในสถานศึกษามีแรงจูงใจและความรับผิดชอบในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำพาสถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตามที่นักวิชาการได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

เฮอร์ซีย์ และ แบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1982 : 50–52) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

บาสส์ และ อาโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 : 2) ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของ ผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำเกินไปสู่ระดับที่สูง

โกลแมน (Goleman, 1998 : 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักนำ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกระบวนการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อน นโยบายการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ

ดูบริน (DuBrin, 2004 : 31) กล่าวสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลอื่นทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้จนประสบความสำเร็จ

โรบินส์ (Robbins, 2005 : 12) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นการใช้ลักษณะเฉพาะของผู้นำ เพื่อสร้างอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะในการสื่อสารให้สมาชิกเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้มีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพนั้นสถานศึกษาจะต้องมีผู้นำที่กำหนดทิศทาง โครงสร้าง และกระบวนการดำเนินงานในองค์กรได้ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารจำเป็นต้องมีคือ “ภาวะผู้นำ” ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้สมาชิกสามารถปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่าน ดังนี้

จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 56) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 104) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ดีจะต้องใช้แผนกลยุทธ์ที่ได้มาจากการวิเคราะห์บริบทขององค์กร โดยการสำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และทำการวางแผนและกำหนดทิศทางที่เหมาะสมเพื่อให้บริหารงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในระยะยาว นอกจากนี้ ผู้นำควรมีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทุกสถานการณ์ โดยผู้บริหารที่ดีจะต้องพัฒนาจุดเด่นเน้นแก้จุดด้อย

ธนกร สร้อยสวรรค์ และคณะ (2565 : 50) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งสู่การสร้าง ความก้าวหน้าและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดยการโฟกัสในการพัฒนาจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งในระดับบุคลากรและองค์กร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและรับมือกับความท้าทายในการเรียนรู้และการทำงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การให้การพัฒนาในทุกด้านเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมั่นใจในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ (2565 : 711) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้บริหารที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในสังคม ผู้บริหารควรมีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ถึงความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดขึ้น และมีความเชี่ยวชาญในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำองค์กรผ่านภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นอกจากนี้ ผู้นำควรมีความยืดหยุ่นและเปิดรับสิ่งใหม่ ด้วยการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนา ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต

ธนภุต ศรีทองปลอด และคณะ (2565 : 42) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องว่า นอกจากผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำเร็จจะต้องมีทักษะในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จแล้ว สิ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องความสามารถในการเป็นผู้จุดประกายความคิดและสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการสร้างพื้นที่ที่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ระหว่างสมาชิก โดยให้เส้นทางและแนวทางเพื่อกระตุ้นการสร้างแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน การสร้างพื้นที่เชิงบวกและกำลังใจให้กับสมาชิกในทีมจะช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พนมพร เกริกขจร และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะรอบด้านเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษาในองค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาคือการสร้างและส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้การศึกษาเป็นที่เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สามารถเสนอแนวคิดและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา รวมถึงสามารถวางแผนและบริหารการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรและชุมชนที่อยู่รอบข้างได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้การเสริมสร้างทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรทั้งบุคลากรและนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จอย่างยั่งยืนในองค์กรการศึกษา

นลินี ณ นคร รักธรรม (2565 : 173) ยังกล่าวอีกว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความสำคัญของการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลช่วยให้ผู้นำสามารถตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เขาเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำระดับสูงที่สามารถมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ที่มีความผันผวนและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และวิสัยทัศน์ที่อาจมีผลต่อองค์กรในระยะยาว

ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เขาสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

พระมหาปริยญา วรญาโณ (2565 : 13) ได้ให้ข้อมูลว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและสร้างพื้นที่ให้สมาชิกความสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สุพรรณิ ศรีโท และกฤษณก ดวงชาตม (2566 : 815) ได้กล่าวเสริมอีกว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงาน การวางแผนทิศทางองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในสมาชิกในองค์กร การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสำเร็จที่ยั่งยืนในการดำเนินงาน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้สมาชิกเสนอแนวคิดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรจะมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้นำควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมั่นและเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จขององค์กรไปพร้อมกัน

วริษา ฮวดศรี และคณะ (2564 : 105) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนที่มีความชัดเจนและเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยสร้างทิศทางและการกระทำที่มุ่งเน้นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ทั้งนี้ผู้นำยังจำเป็นต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในทีมงาน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความทุ่มเทในการทำงานและร่วมกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการทำงานของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย (2556 : 80-81) ได้กล่าวเสริมว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรมีบทบาทสำคัญในการนำทีมไปสู่ความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดแผนที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยสร้างทิศทางและการกระทำที่เน้นไปในทางที่ถูกต้อง ทั้งนี้ผู้นำยังสร้างสรรค์แรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม เพื่อกระตุ้นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและทำให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตอย่างยั่งยืน

พรทิพย์ รอดพลอย และคณะ (2565 : 119) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดทิศทางให้ครูได้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การศึกษาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของครูให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในวงการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำควรเป็นตัวเปิดกว้างที่สนับสนุนและเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้แห่งความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูทุกคนในองค์กร

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566 : 3) มีความเห็นที่สอดคล้องว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาควรสามารถกำหนดทิศทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา และเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่บ่งบอกถึงความสามารถทักษะ องค์ความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการปรับปรุงแผนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังควรสร้างแนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนรู้ เพื่อเตรียมพร้อมในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เรียวฤดี รันศรี และคณะ (2565 : 204) ได้ให้แนวคิดในทิศทางเดียวกันว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเข้าใจถึงเป้าหมายและการพัฒนาขององค์กร นอกจากนี้ยังควรสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในครูและบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการสื่อสารและประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายด้านการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ด้วยการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจร่วมกัน ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงจะสามารถนำทีมสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ

พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษาภายในองค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวคิดและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการใช้การประเมินผลและการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและรักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยการสร้างกลไกที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ข้อมูลจาก

การทดสอบหรือการประเมินอื่น ๆ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกันในแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ในทุกมิติของการดำเนินงาน เช่น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจและความสอดคล้องในการทำงานร่วมกันในทีม และความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 105) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์
3. ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ธนกร สร้อยสุวรรณ และคณะ (2565 : 50) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เท่าทันต่อสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
3. การคิดเชิงกลยุทธ์
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์
2. ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
5. ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันอีกว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

พรทิพย์ รอดพลอย และคณะ (2565 : 120) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์
3. ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
4. ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
5. ความคิดเชิงปฏิกิริยา
6. การกำหนดวิสัยทัศน์

จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566 : 6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ
2. ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ธนภุต ศรีทองปลอด และคณะ (2565 : 45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีแนวคิดเชิงปฏิกิริยา
2. ทักษะด้านความคิดระดับสูง
3. ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

เรียวฤดี รันศรี (2565 : 207) และคณะมีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร
3. การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
4. การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. การควบคุมองค์การให้สมดุล

วริษา ฮวดศรี และคณะ (2564 : 109) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ (2565 : 716) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การริเริ่มสร้างสรรค์
4. การควบคุมประเมินกลยุทธ์

นลินี ณ นคร รักธรรม (2565 : 174) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การแสวงหาความท้าทาย
3. การมีความคิดสร้างสรรค์
4. การคิดเชิงระบบ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบที่หลากหลายทั้งแตกต่างและเหมือนกันตามทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราดดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนคติวิชาการ

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวมความถี่
1	ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12*
2	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ		/		/		/	/			/	/	/	7*
3	ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร	/		/	/	/				/	/			6*
4	ด้านการประเมินกลยุทธ์	/	/		/		/	/				/		6*
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	/				/			/					4
6	ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม	/		/						/				3
7	การมีการคิดเชิงปฏัติ			/		/			/					3
8	การบริหารทรัพยากรภายในองค์กร			/						/				2
9	ทักษะด้านความคิดระดับสูง					/			/					2
10	ความคาดหวัง/โอกาสสำหรับอนาคต					/			/					2
11	การคิดเชิงกลยุทธ์		/											1
12	การควบคุมองค์การให้สมดุล									/				1
13	การสร้างแรงบันดาลใจ										/			1
14	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์											/		1

หมายเหตุ

[1] ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 102), [2] ธนกร สร้อยสุวรรณ (2565 : 50), [3] พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164), [4] พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5), [5] พรทิพย์ รอดพลอย และคณะ (2565 : 119), [6] จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 56), [7] สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพินะ (2566 : 3), [8] ธนกฤต ศรีทองปลอด และคณะ (2564 : 45), [9] เรียวฤดี รันศรี (2565 : 207), [10] วริษา ฮวดศรี (2564 : 109), [11] พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ (2565 : 716), [12] นลินี ณ นคร รักธรรม (2565 : 174)

จากตารางที่ 2.1 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น เมื่อพิจารณาความถี่ของแหล่งข้อมูลตัวแปรสรุปได้ว่า มี 14 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร มี 6-11 ความถี่และมีความถี่สูงสุดจำนวน 4 ความถี่ คือ การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมในการประเมินผล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์

การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์เปรียบเสมือนเข็มทิศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมาย เพื่อให้เห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ตั้งที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 105) การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อสร้างมุมมองและแผนการทำงานที่ชัดเจน การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการมีการประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเชื่อมโยงระหว่างภาคีเครือข่ายขององค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์นั้นสอดคล้องกับความต้องการและบริบท และเป็นไปในทิศทางที่ชัดเจนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของการศึกษาในชุมชน

ธนกร สร้อยสุวรรณ (2565 : 50) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานที่ทำมีความสอดคล้องและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์นั้นเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยที่สำคัญ เช่น

1. จุดมุ่งหมายของงาน: การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุในระยะยาวและสัมฤทธิ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น
2. ขั้นตอนการดำเนินงาน: ประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนที่ทำให้เป้าหมายถูกรับรู้ ซึ่งจะต้องระบุให้ชัดเจนและเข้าใจง่ายเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ระยะเวลาการทำงาน: การกำหนดเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจถึงเวลาที่ต้องการใช้ในการดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอน และเสร็จสิ้นงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การกำหนดทิศทางการกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ช่วยควบคุมผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ โดยการรวบรวมและใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมในการทำให้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164) ได้กล่าวถึง การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะกำหนดทิศทางและวิธีการในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานสามารถสำเร็จตามเป้าหมายได้หรือไม่ นั้น จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและครอบคลุมแผนกลยุทธ์ที่องค์กรได้ร่วมกันวางแผนไว้ โดยการวางแผนให้เหมาะสมและมีการพิจารณาด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน เช่น การจัดทำแผนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงาน เสนอแนวทางการดำเนินงานที่มีความเป็นไปได้ และตระหนักถึงความเสี่ยงและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น การทำแผนกลยุทธ์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีความเต็มใจและมั่นใจในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์เพื่อให้มีความเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตอย่างรอบคอบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจต้องพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ อย่างละเอียด เพื่อเข้าใจและรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์นี้ต้องเน้นทั้งด้านภาพรวมขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ทราบถึงความต้องการโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างสรรค์ความสามารถใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พิชญ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีทักษะการบริหารจัดการองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้

พรทิพย์ รอดพลอย และคณะ (2565 : 119) ยังย้ำอีกว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาก่อนที่จะกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม กระบวนการนี้ส่วนใหญ่มักจะใช้ SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา โดย SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยภาพรวมแล้ว การวิเคราะห์ SWOT ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจถึงองค์ความรู้ด้านภายในและภายนอกขององค์กร รวมถึงช่วยสร้างมุมมองร่วมเกี่ยวกับความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 56) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีกลยุทธ์ในการกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อให้องค์กรมีความเชื่อมั่นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรเติบโตและพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทีมงานมีสมรรถนะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566 : 3) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมและวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผ่านกระบวนการ SWOT Analysis ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจกับสถานศึกษาได้อย่างละเอียด รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา จากนั้นผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์แก่นักเรียนและชุมชนในท้องถิ่น

ธนกฤต ศรีทองปลอด และคณะ (2564 : 45) ได้กล่าวว่า กำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากร ให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามหลักการ มีส่วนร่วมและมีมุมมองของความคาดหวังและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ท้าทายและสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นภารกิจและเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมและใช้เป็นแรงบันดาลใจในการกระตุ้นความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เรียวฤดี รันศรี (2565 : 207) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการประสานและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมุ่งมั่นสู่จุดหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อชักจูงและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางและเป้าหมายของกลยุทธ์ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น โดยการเป็นตัวอย่างที่ดีและมีความสามารถสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ในทีม ทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและยอมรับกับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

วิรัช ฮวดศรี และคณะ (2564 : 109) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต้องมีเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร โดยไม่เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจและความยอมรับในทิศทางและแผนก่อนเริ่มต้นการดำเนินงาน โดยการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจนกับกลยุทธ์และแผนการทำงาน รวมทั้งการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ยังช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

พระครูโพธิสารนิวิฐ (ลมนนตรี) และคณะ (2565 : 716) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ผู้บริหารในองค์กรต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและรับรู้ถึงทิศทางและวัตถุประสงค์ของการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในทีมงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับทีม เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตไปในทิศทางที่ต้องการ

นลินี ณ นคร รักธรรม (2566 : 174) ได้กล่าวว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ต้องการให้องค์กรมีทิศทางและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ขั้นตอนนี้มุ่งเน้นไปที่การวางแผนกลยุทธ์ โดยผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรจากการวิเคราะห์บริบทขององค์กร SWOT Analysis และสร้างเข้าใจและยอมรับให้ให้สมาชิกทุกคนทราบถึงทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมโดยทำการวิเคราะห์จากบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก โดยการส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลาย

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

เป้าหมายของสถานศึกษาจะสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยยึดแนวปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ร่วมกัน ดังที่ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ธนกร สร้อยสวรรค์ (2565 : 50) ได้กล่าวว่า การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่เป็นไปได้และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สามารถสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความรักและความเข้าใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จะสำเร็จได้เมื่อมีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคลากรในองค์กรและผู้บริหาร ทำให้ทุกคนมุ่งมั่นที่จะทำงานในทิศทางเดียวกัน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากกลยุทธ์ก็จะเป็นไปตามเป้าหมาย

ที่วางไว้ และจะช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยประสิทธิภาพ ดังนั้นความร่วมมือและความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จในองค์กร

จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 56) มีความเห็นที่สอดคล้องว่า การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นต้องมอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยพิจารณาความถนัดและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลจะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนงานและโครงการที่มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะ การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรจะช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การให้ออกาสบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น การให้แรงจูงใจและการมอบหมายงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในองค์กร

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพีชนะ (2566 : 3) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในมิติทฤษฎีและปฏิบัติ การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเริ่มต้นด้วยการให้ความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างกรอบการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับบุคลากร การเข้าใจและยอมรับแผนกลยุทธ์จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และปรัชญาขององค์กร การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงานที่ทำ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วริษา ฮวดศรี (2564 : 109) ได้ให้ข้อมูลตรงกันว่า การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานขององค์กรที่มีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ (2565 : 716) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การมอบหมายงานเหมาะกับคนเพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งการมอบหมายงานและกำหนดความรับผิดชอบให้แก่ทีมอย่างชัดเจนจะช่วยสร้างความมั่นใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในทีม โดยการสร้างความเข้าใจและความตระหนักในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของทีม และสามารถที่จะชักนำและบังคับบัญชาสมาชิกในทีมให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและความร่วมมือในการทำงาน

นลินี ณ นคร รักธรรม (2566 : 174) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการทำให้แผนกลยุทธ์เป็นจริง ขั้นตอนนี้เน้นการวางแผนและการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้กลยุทธ์เป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การมีแผนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ช่วยให้องค์กรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์กรทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น

3. ด้านการประเมินกลยุทธ์

การดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม หากต้องการทราบความสำเร็จว่ามีมากน้อยเพียงใด เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้หรือไม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินผล โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีการประเมินกลยุทธ์ ดังที่มิวนิกวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 105) ได้กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้สามารถติดตามและวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือโครงการที่ได้วางไว้ในแผนกลยุทธ์ของการจัดการศึกษา การประเมินผลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้จะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน และทำให้สามารถกำหนดแนวทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้ โดยการเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานและคุณลักษณะที่ต้องการจะช่วยให้สถานศึกษามีความเป็นไปได้ที่จะสร้างผู้เรียนที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมต่อไป

ธนกร สร้อยสวรรค์ (2565 : 50) ได้กล่าวเสริมว่า การประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ออกแบบหลักสูตรสามารถติดตามและประเมินผลสำเร็จของการเรียนรู้ได้อย่างเชื่อถือได้ โดยการควบคุมและประเมินผลไม่เพียงแต่ช่วยให้มีการพัฒนาในด้านความรู้และทักษะของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ที่จำเป็นในการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นพลโลกที่ดีในสังคมและประเทศชาติ การควบคุมและประเมินผล สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จในการทำความเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะเหล่านั้นในชีวิตประจำวันและการทำงานในอนาคตทั้งนี้

พิชญ์ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 164) ยังได้กล่าวถึง การประเมินกลยุทธ์ว่าในการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการสะท้อนผลของการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาดำเนินไป การควบคุมและประเมินผลช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถทราบถึงความสำเร็จเพื่อนำไปพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ในสถานศึกษา นอกจากนี้ การควบคุมและประเมินผลยังช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายในการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาการศึกษาในชุมชนและประเทศชาติ

จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 56) ได้กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ มีเป้าหมายในการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่มีอยู่หรือการพัฒนากลยุทธ์ใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการดำเนินการนี้อาจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน การจัดทีมหรือการจัดทรัพยากรให้เหมาะสมกับเป้าหมายและกลยุทธ์ในขณะนั้นเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบ และประเมินผลของกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้นำไปสู่การดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างเหมาะสม

สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2566 : 3) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า การประเมินกลยุทธ์ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการทบทวนและปรับปรุงวิธีการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการควบคุมและประเมินผลยังเป็นโอกาสสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะสร้างสรรค์และให้การสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและโลกใบนี้

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ (2565 : 716) ได้กล่าวว่า การประเมินกลยุทธ์ เน้นการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในองค์การ เพื่อตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอกและภายในองค์การ โดยการประเมินนี้มุ่งเน้นที่การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์กับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ การตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของกลยุทธ์ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตจะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนและพัฒนากลยุทธ์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการติดตามการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด มีการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครู กระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการ

เรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การปลูกฝังเป็นกระบวนการที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม หรือ พฤติกรรมบางอย่างในบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีเป้าหมายให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทิศทางที่ต้องการ เพื่อสร้างองค์กรรวมถึงครูที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมที่ดี ดังที่มิ้นกวีวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 105) ได้กล่าวเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นจากค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งกลายเป็นแนวปฏิบัติและบรรทัดฐานสำคัญของสังคม ที่มีเอกลักษณ์และเป็นแนวปฏิบัติที่ส่งเสริม พฤติกรรมที่ดีในสมาชิกในองค์กรและส่งผลดีในสังคม ช่วยสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจร่วมในองค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสร้างเอกลักษณ์และเป็นที่รู้จักขององค์กร ภายนอก

พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164) ได้กล่าวถึง การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่ดีในการสร้างวัฒนธรรม ที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่เดียวกันได้ โดยเริ่มจากการพัฒนาวัฒนธรรมที่จะต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้กับ สมาชิกในองค์กรโดยการเป็นแบบอย่างให้กับสมาชิก รวมทั้งมีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิด ความไว้วางใจ และเกิดสัมพันธภาพที่ดี โดยสร้างพื้นที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสในการแสดงออกและ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงผู้นำควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาของสมาชิกในองค์กร โดยให้การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมที่ต้องการ

พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็น กระบวนการที่มีความซับซ้อนและความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีการนำเสนอและสร้างขึ้นผ่านการวางโครงสร้างการบริหารงานและ กระบวนการปฏิบัติงานที่สนับสนุนความเป็นทีมและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ การมีการสะท้อนผลจากการปฏิบัติงานและการหาทางแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ข้อผิดพลาดไม่ควรเป็นเรื่อง ที่มองข้าม แต่ควรทำให้เกิดการสอนและการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การป้องกันข้อผิดพลาดในอนาคต

พรทิพย์ รอดพลอย และคณะ (2565 : 119) ได้กล่าวเสริมว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและ ยั่งยืน ผู้นำจะต้องมีการเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่มีความเป็นระบบ

โดยการสร้างขึ้นจากการเลือกตั้งและการส่งเสริมที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่ตรงไปตามภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นระบบยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรมและการดำเนินงาน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นได้อย่างมั่นใจและต่อเนื่อง ผลจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีระบบและมีมาตรฐานเดียวกันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

เรียวฤดี รันศรี (2565 : 207) กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เริ่มต้นที่ผู้บริหารที่มีความสามารถในการดึงศักยภาพของสมาชิก ผู้นำต้องเชื่อมั่นพลังและศักยภาพของทุกคนในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสร้างการบริบทที่เอื้อประโยชน์และกระตุ้นให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการรับฟังและปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร การเสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายในวัฒนธรรมของทีมจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อถือได้และยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น การเป็นผู้นำที่เปิดกว้างและสามารถปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กรจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่โดดเด่นและยั่งยืนในองค์กรการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่นและยั่งยืน

วริษา ฮวดศรี (2564 : 109) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนและการปฏิบัติที่สร้างเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ผู้นำควรวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและโค้ชสมาชิกในองค์กรให้เข้าใจถึงแนวปฏิบัติและเป้าหมายที่มีความสำคัญร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีทิศทางและวัตถุประสงค์ที่เหมือนกัน โดยการสร้างประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การพัฒนาทักษะและความสามารถของทีมผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาการ การสร้างแรงบันดาลใจและมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีความหมายต่อสมาชิก นอกจากนี้ยังควรมีการเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อสมาชิกมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานจะช่วยสร้างมุมมองในหลากหลายมิติ ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำแบบนี้คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับครู รวมทั้งมีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และเกิดสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของทีมผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

จากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์กร เพื่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกันในแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในทุกมิติของการดำเนินงาน เช่น ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจและความสอดคล้องในการทำงานร่วมกันในทีม และความสำเร็จร่วมกันขององค์กร จากการทบทวนและวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ได้นำเสนอในกรอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ทั้งนี้ในงานวิจัยเรื่องนี้เน้นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจัตราตเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลสรุปข้างต้นมาวิเคราะห์ร่วมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน สามารถสรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดจัตราต ออกเป็น 4 ตัวแปรย่อย ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมโดยทำการวิเคราะห์จากบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก โดยการส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความหลากหลาย

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น

3. ด้านการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการติดตามการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู กระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับครู รวมทั้งมีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และเกิดสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของทีมผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานมีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคมและพัฒนาประเทศต่อไป

2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

วัชรภรณ์ อมรศักดิ์ (2563 : 53) การบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดการและดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานนี้ครอบคลุมหลายด้าน เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น

การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการบริหารงานสถานศึกษาคือทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดี และสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

ดวงจิต สนิทกลาง (2561 : 19) การบริหารวิชาการ หมายถึง งานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ และการบริหารจัดการการศึกษาตามขอบข่ายที่ระบุไว้ในกฎหมายการศึกษา งานเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพและมาตรฐานในการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ งานหลักเหล่านี้ไม่เพียงแต่เน้นการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษา

อัมพิกา สิริพรหม (2563 : 14) การบริหารวิชาการหมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การวางแผนและดำเนินการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน และการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามองค์ความรู้และทักษะตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยการประสานงานและความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายทางการศึกษา

พวงสุรีย์ วรคามิน (2562 : 13) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดการและดำเนินการเพื่อสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านวิชาการในสถานศึกษา โดยการบริหารงานวิชาการอาจมีลักษณะต่าง ๆ ได้แก่

วลีรัตน์ ฉิมน้อย (2562 : 84) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางวิชาการเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรทางวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงสุด

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561 : 15-16) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของนักเรียน และประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

กรุณา วงษ์เทียนหลาย (2562 : 17) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงาน วิชาการไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังเรียกเกี่ยวกับกิจกรรมทุกประเภทที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ มันเป็นกระบวนการที่ใช้ประสบการณ์และความรู้ทางการ บริหารจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่เน้นการจัดการและพัฒนา หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครอบคลุมการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร และการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพการศึกษา เป้าหมายคือการทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีและบรรลุ เป้าหมายการศึกษา ซึ่งเป็นงานของสถานศึกษาที่ใช้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนร่วมมือกัน เพื่อสร้างคุณภาพและมาตรฐานในการศึกษาที่ครอบคลุมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนา หลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ และการบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการ ประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์คือการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษา

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา จังหวัดตราด

อมรรัตน์ ศรีพอ (2561 : 17) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบและส่งเสริมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับงานหลากหลายด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา เช่น การจัดทำและปรับปรุงหลักสูตร การสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น

อัมพิกา สิริพรม (2563 : 15-16) การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษา และงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในการสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรและที่สถานศึกษากำหนดไว้

วลีรัตน์ ฉิมน้อย (2562 : 84) การบริหารงานวิชาการไม่เพียงแต่เป็นหัวใจสำคัญของการ บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแกนกลางที่ให้แนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการ เรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการ

เสริมสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและมีความเข้าใจในระดับที่ดีที่สุด

สุนิตย์ ยงค์กมล (2564 : 33) การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งใหญ่เนื่องจากเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรและทักษะของบุคคล ผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเชื่อมโยงอย่างสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งยังเป็นภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนโดยตรง

ปรเมศวร์ ชะรอยนุช (2565 : 60) การบริหารวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้ในทุกมิติของชีวิต การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประเทศต่อไป

อิฏฐิรา ทรงกิตติพิศาล (2563 : 42) การบริหารงานวิชาการยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเต็มไปด้วยความท้าทาย เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและความรู้ตามความต้องการของสังคมและอุตสาหกรรม ทั้งนี้การบริหารงานวิชาการจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการรักษามาตรฐานคุณภาพของการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยสร้างบุคลากรและมนุษยธรรมที่สมบูรณ์ในทุกมิติของชีวิต เพื่อสร้างคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศ บริหารงานวิชาการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามหลักสูตร โดยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และท้าทาย เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ตามความต้องการของสังคมและอุตสาหกรรม การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญในการรักษามาตรฐานคุณภาพของการศึกษา

2.3 ความหมายของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา อาศัยการสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจนและวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ เมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่อนักเรียน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

กฤตชนา วิเชียรเพริศ และคณะ (2559 : 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลของการจัดการศึกษา โดยผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานวิชาการคือผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารหลักสูตร ครูผู้สอนที่เป็นผู้นำหลักสูตรในการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อสร้างประสบการณ์สำหรับผู้เรียน ที่เป็นผลผลิตของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้น

กัสมา อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 77-78) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีในการเรียนรู้ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้เล็งเห็นและเป็นตัวนำในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการที่ดียังส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสามารถและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ดังนั้น การให้ความสำคัญและการสนับสนุนที่ต่อเนื่องจากผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างฐานที่แข็งแกร่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนตามความเปลี่ยนแปลงในสังคมในยุคปัจจุบัน

ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ (2559 : 229) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลงานด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับการจัดหลักสูตรการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ การบริหารงานวิชาการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมาตรฐานการศึกษาจะเป็นที่เน้นเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ การให้ความสำคัญและการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษาทุกแห่งในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

ชวัลลักษณ์ รติวรภัทรกุล และคณะ (2559 : 59) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการศึกษาที่เน้นการผลิตบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นหัวใจในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยการพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนที่สมบูรณ์ พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งนี้ จะทำให้ผู้เรียนเติบโตและพัฒนาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพอย่างเต็มที่ตามมาด้วยการมีสมรรถนะในการเข้าสู่สังคมและการทำงานในอนาคต

ชูลีพร บริเอก และคณะ (2560 : 48) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลงานด้านวิชาการที่มีความสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษานั้น การดำเนินงานให้ได้ผลดังกล่าวจึงต้องมีการสนับสนุนด้านงานวิชาการอย่างเต็มที่ เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับ การสนับสนุนด้านงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาและการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต

ฐาปนันท์ กันยา (2558 : 103) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการจัดการศึกษา โดยจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินเพื่อการแก้ไขหรือปรับปรุงอยู่เสมอ บทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการประเมินผลของบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการตรวจสอบและประเมินอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการและความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นการสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน

ตติธิดา ตังตำ และคณะ (2559 : 48) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นไปในด้านการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก เพราะงานด้านนี้เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการประสานงานให้ครู บุคลากรทางการศึกษาในทุกส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกัน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอีกด้วย

นันทิธิดา แก้วสมศรี และคณะ (2564 : 92) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนความสำเร็จของสถานศึกษาในการบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจของตนเอง

นันทวัน แจ่มสุข (2558 : 45) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขตามนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปตามระดับชั้น ซึ่งจะวัดความสำเร็จได้จากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน เพราะฉะนั้นโรงเรียนจะต้องพยายามในทุกทางเพื่อให้งานวิชาการดำเนินไปด้วยวิธีที่เหมาะสมและถูกต้อง จนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ปิยาลักษณ์ ทายิดา (2566 : 85-86) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ เป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จในตัวผู้เรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 159-160) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเข้มแข็งทางด้านการบริหารงานวิชาการ โดยการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องเริ่มการนำนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสามารถที่จะผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

วรรณที ศรีโนนยาง และคณะ (2562 : 335) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานวิชาการ โดยเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้และมีทักษะทางสังคม การบริหารงานวิชาการเชื่อมโยงกับการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการบริหารงานวิชาการนั้นเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภายในสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สุพิชชา มากะเต และคณะ (2564 : 22) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนช่วยให้นักเรียนมีแนวทางเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน และการพัฒนาหลักสูตรแบบผสมผสาน ที่ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน และจัดการศึกษาตามความถนัดและความสามารถของผู้เรียนจะช่วยสร้างแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขและได้ผล

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ และวิธีการสอนที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาขึ้นตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้

2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ประสิทธิผลของการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นเครื่องยืนยันความสำเร็จของการบริหาร การจัดการศึกษา ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ มีผลทำให้เกิดการเติบโตและพัฒนาทั้งครูและ สถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยมีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของประสิทธิผลของการ บริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

กฤตชญา วิเชียรเพริศ และคณะ (2559 : 9) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านผู้บริหาร
2. ประสิทธิภาพด้านห้องเรียน
3. ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน

กัสมา อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 80) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของการบริหารงาน มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้การเรียน
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ (2559 : 227) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผล ของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จ
2. ความพึงพอใจ

ชวัลลักษณ์ รัตนภักตร์กุล และคณะ (2559 : 59) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านนักเรียน
2. ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ

3. ประสิทธิภาพด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ชลีพร บริเอก และคณะ (2560 : 48) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของ การบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
2. การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

3. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
7. การนิเทศภายในสถานศึกษา
8. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558 : 105) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
2. ด้านการจัดทำทะเบียนและวัดผลประเมินผล
3. ด้านการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
4. ด้านการบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
6. ด้านการส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้
8. ด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ตติธิตา ตั้งต่ำ (2559 : 52) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
6. ด้านการนิเทศการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นันท์ธิดา แก้วสมศรี (2564 : 95) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นันทวัน แจ่มสุข (2558 : 47) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ด้านความพึงพอใจในงานของครู
3. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ปิยลักษณ์ ทายิดา (2566 : 86) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
4. การนิเทศการศึกษา

พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 163) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ทางสังคม
2. การนิเทศการสอน
3. ภาวะผู้นำการศึกษา
4. การพัฒนากระบวนการเรียน
5. การวัดประเมินผลการเรียน
6. การพัฒนาหลักสูตร

วรรณที ศรีโนนยาง (2562 : 340) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
2. นักเรียนมีความรู้ความสามารถ
3. นักเรียนมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง จิตใจร่าเริงแจ่มใส
4. นักเรียนมีความรักชาติ

5. นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

สุพิชชา มากะเต (2564 : 29) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
2. การส่งเสริมสนับสนุนสังคมครู
3. พัฒนาหลักสูตร
4. ปรัชญาและเป้าหมาย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการมีองค์ประกอบที่หลากหลายทั้งแตกต่างและเหมือนกันตามทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการจากทัศนะนักวิชาการ

ที่	องค์ประกอบ นักวิชาการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		/			/	/	/	/		/	/		/	8*
2.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้		/			/	/	/	/		/	/			7*
3.	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้		/			/	/	/	/		/	/			7*
4.	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา		/			/		/	/		/	/			6*
5.	การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้					/	/	/	/						4
6.	ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา		/			/		/	/						4

หมายเหตุ

[1] กฤตชญา วิเชียรเพริศ และคณะ (2559 : 9), [2] กัสมา อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 80), [3] ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ (2559 : 227), [4] ชวัลลักษณ์ รัตนภักทรกุล และคณะ (2559:59), [5] ชุติพร บริเอก และคณะ (2560 : 48, [6] ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558 : 105), [7] ตัทธิตา ดิ่งดำ (2559 : 52), [8] นันทิดา แก้วสมศรี (2564 : 95), [9] นันทวัน แจ่มสุข (2558 : 47), [10] ปิยาลักษณ์ ทายิดา (2566 : 86), [11] พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 163), [12] วรณที ศรีโนนยาง (2562 : 340), [13] สุพิชชา มากะเต (2564 : 29)

จากตารางที่ 2.2 สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการข้างต้น เมื่อพิจารณาความถี่ของแหล่งข้อมูลตัวแปรสรุปได้ว่า มี 19 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร มีความถี่น้อยสุด 6 ความถี่ และมีความถี่สูงสุดจำนวน 4 ความถี่ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

○ การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้เรียนแต่ละบุคคล ดังที่นักวิชาการหลายท่าน กล่าวไว้ดังนี้

กัสมา อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า สร้างหลักสูตรสถานศึกษาต้องพึงพาการสนับสนุนจากชุมชน ผู้ปกครอง ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เพื่อกำหนดงานหลักสูตรที่สำคัญของสถานศึกษา จึงเป็นการสร้างความร่วมมือที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและการพัฒนาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของชุมชนท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ชุติพร บริเอก และคณะ (2560 : 48) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมถึงการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระหลักสูตร และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558 : 105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า การจัดหลักสูตรให้ยืดหยุ่นเพื่อเหมาะสมกับผู้เรียนที่สนับสนุนการพัฒนาความคิด และสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรควรเป็นตัวกำหนดทิศทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาทักษะที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคม

ดัทธิดา ตั้งดำ (2559 : 52) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานวิชาการในศูนย์การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยโดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือกับภาคี เครือข่าย และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ การประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญในการจัดทำหลักสูตรเพื่อติดตามและปรับปรุง การสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสุดท้ายการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็น เครื่องมือที่สำคัญในการประเมินผลของหลักสูตรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการ ของชุมชนและผู้เรียนในทุก ๆ ระดับ

นันทิดา แก้วสมศรี (2564 : 95) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพราะการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษาเป็นการนำนโยบายและแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางและ เป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยนำความรู้มาสร้างเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของหลักสูตรอย่างเหมาะสม

ปิยลักษณ์ ทายิดา (2566 : 86) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากเป็นเครื่องมือ ที่ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และปรับตัวให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของ สถานศึกษามีประสิทธิผลสูงสุด โดยการมองไปรายละเอียดว่าการจัดทำหลักสูตรนั้นสามารถสร้าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 163) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากหลักสูตรนี้ถูกสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และการยึดตามแผนการศึกษาชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูในการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อวางแผนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีระบบการประเมินผลการ เรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

สุพิชชา มากะเต (2564 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า การจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยต้องพึงอยู่กับภาคีเครือข่าย

ทางการศึกษาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คือการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนพัฒนาความสามารถและทักษะที่เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง มีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กระบวนการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ ครูต้องปรับปรุงและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการเรียนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต ดังนั้นกวีวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

กัสมา อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ชี้แนะ ให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการ แก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางาน รู้จัก วิธีการ แก้ปัญหาด้วยตนเองยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล เป็นผู้ทันต่อข่าวสารบ้านเมือง การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน สนับสนุนให้นำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในกาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุลิศพร บริเอก และคณะ (2560 : 47) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยเน้นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนในการพัฒนาทักษะและความรู้ตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จของผู้เรียนในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตในอนาคต

ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558 : 105) ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนคณะครูให้พัฒนาศักยภาพในการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการสอน ในขณะเดียวกันคณะครูต้องมีการร่วมมือกันเพื่อวางแผนการสอนที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและมีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เช่น ผู้ปกครองและชุมชน โดยมีการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการสนับสนุนการศึกษาในบ้านและชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกห้องเรียนและเป็นที่ยอมรับในชุมชน

ตติธิดา ดิ่งดำ และคณะ (2559 : 48) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานสอนให้ดียิ่งขึ้น เมื่อผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาการสอน นักเรียนจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

นันทิดา แก้วสมศรี (2564 : 91) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ต้องมีการสนับสนุนและความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูที่เป็นเป้าหมายยาวไกลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ

ปิยลักษณ์ ทายิดา (2566 : 85) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียนอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้เกิดผลสำเร็จในผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้ การมีเจตคติที่ดี และความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหา โดยการบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษามีผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม

พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 159) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดี โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการศึกษา เช่น การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีทัศนคติบวก การแก้ปัญหา โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะให้ความสำคัญกับความสุขและพัฒนาของเด็ก ๆ และมุ่งเน้นให้ครูและชุมชนมี

ส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคมในระยะยาว

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียนเผยแพร่และสนับสนุนการพัฒนางานสอนของครูผ่านการกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก ๆ การพัฒนานี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคมในระยะยาว ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคม ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

3. การประเมินผลการเรียนรู้

การวัดผล ประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทราบปัญหาและข้อบกพร่อง เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ดังที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

กัสมา อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 78) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินผลการพัฒนาการศึกษา เพื่อมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการเรียนการสอน และสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษา เช่น การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสื่อสารสังคมในการสอน เทคโนโลยีเสมือนจริงในการฝึกปฏิบัติทักษะ หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ ดังนั้น การติดตามผลการพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษา และช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูงให้กับผู้เรียนในระยะยาว

ชุลีพร บริเอก และคณะ (2560 : 47) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินผลการจัดการศึกษาและกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ โดยการวัดและประเมินผลผ่านทางผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เป็นการสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการ เช่นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของ

นักเรียนในระดับชั้นเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ การใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์เหล่านี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในอนาคต ทั้งนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่

ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558 : 105) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา ซึ่งรวมถึงการประเมินผลของบุคลากรทุกคนที่มีผลต่อการเรียนรู้และบรรลุผลของนักเรียน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาทั้งหมดในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปรับปรุงและปรับให้กับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยการให้ความสนับสนุนและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิผลให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีการให้ความสนับสนุนแก่คณะครูในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตติธิดา ตึงต่ำ (2559 : 49) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น บรรยากาศในชั้นเรียนการควบคุมการใช้เวลาในการสอน เพื่อให้มั่นใจว่าการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการรักษามาตรฐานและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษา การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้อุทิศตนและสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะและความรู้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้การประเมินผลนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเห็นถึงจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนและสังคมอย่างเต็มที่

นันทิดา แก้วสมศรี และคณะ (2564 : 92) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการตามหลักสูตร โดยประเมินผลจากการจัดการเรียนรู้และการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถทางสมองให้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังเน้นคำนึงถึงการประเมินผลกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายสู่เป้าหมายของหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่และตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัย

ปิยาลักษณ์ ทายิดา (2566 : 85) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็น กระบวนการที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เราสามารถติดตามและประเมินผล การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ โดยการใช้วิธีการทาง การศึกษาที่หลากหลาย เช่น การสำรวจความคิดเห็นจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อทราบถึงความพึง พอใจและความต้องการ เรายังสามารถใช้ข้อมูลจากการสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือการสอน หรือการวิเคราะห์ผลการทดสอบเพื่อวัดระดับความเข้าใจและความสามารถในการ สอนของครู ทั้งนี้การใช้ข้อมูลและข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามผลการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้เรา สามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 160) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเสริมความ เข้มแข็งทางด้านการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะได้รับการวัดจากผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนที่สูงและมีทัศนคติที่ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมในปัจจุบันได้ ดังนั้น บทบาทสำคัญ ที่สุดของการจัดการศึกษาคือการสร้างสถานศึกษาที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างเต็ม ศักยภาพและการวัดประสิทธิผลของการจัดการศึกษานี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเป็น ประโยชน์ต่อผู้เรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การติดตามผลการจัดการศึกษาและกระตุ้น ให้มีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้เราสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิผลของการจัดการศึกษานี้ โดยสนับสนุนให้ครูมีการ วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอน ของครูรวมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและ ผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน การติดตามผลการพัฒนาการศึกษาเป็น สิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษา และมีการประเมินการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศเปรียบเหมือนกระจกเงาให้ครูได้เห็นภาพการสอนของตนเองอันเป็นกระบวนการ ที่ช่วยเสริมสร้างการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา ดังที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

กัสม่า อัศวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ (2565 : 80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากการนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมที่จะสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ นั่นหมายความว่า ความสำเร็จในการนิเทศการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเชิงลึกในการนำเสนอและสนับสนุนแนวทางการศึกษาที่เหมาะสมแก่โรงเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพในสถานศึกษา

ชูลีพร บริเอก และคณะ (2560 : 48) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติด้วยการมีการสื่อสารและร่วมกันทำงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างเต็มที่ทั้งในด้านการสอนและงานอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีคุณลักษณะที่ตรงตามที่ต้องการตามหลักสูตร การศึกษาการนิเทศในโรงเรียนทำให้มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ และเทคนิคการสอนที่ดีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างยิ่งขึ้น

ดัทธิดา ดิ่งดำ (2559 : 52) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวทางที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและเพื่อกระตุ้นการพัฒนาของนักเรียนในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

นันทิดา แก้วสมศรี (2564 : 95) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยาลักษณ์ ทายิดา (2566 : 86) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัยและหลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยการกระตุ้นความคิด

สร้างสรรค์และนวัตกรรมในการสอน นอกจากนี้การนิเทศการศึกษายังเป็นการสร้างกลุ่มในการให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พระจันทอง จันทโชโต (2561 : 163) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาในการบริหารงานของสถานศึกษา การนิเทศภายในยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินงานที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในจึงส่งผลต่อการจัดการศึกษาและความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา โดยมีการใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการนิเทศภายในเพื่อให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยังเป็นวิธีการสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่สร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ไม่เพียงแค่นำผลการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังเน้นการผลิตบุคคลที่มีคุณภาพ โดยการจัดการศึกษาที่เป็นประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ และเทคนิค/วิธีการสอนที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและเติบโตไปพร้อมกันตามเป้าหมายในการศึกษาที่กำหนดไว้

จากการทบทวนและวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการ นักวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ได้นำเสนอในกรอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ในงานวิจัยเรื่องนี้เน้นตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราดเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลสรุปข้างต้นมาวิเคราะห์ร่วมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน สามารถสรุปประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ออกเป็น 4 ตัวแปรย่อยประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในผู้เรียน การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จะเป็นที่ยึดหยุ่นและเหมาะสมต่อผู้เรียน และการวางแผนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน เป็นเส้นทางสำคัญในการจัดทำหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จึงส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียนเผยแพร่และสนับสนุนการพัฒนางานสอนของครูผ่านการกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก ๆ การพัฒนานี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคมในระยะยาว โดยเชื่อมโยงการทำวิจัยและการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคม ทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

3. การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การติดตามผลการจัดการศึกษาและกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้เราสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิผลของการจัดการศึกษานี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง การติดตามผลการพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษา และช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพสูงให้กับผู้เรียนจึงส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยังเป็นวิธีการสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่สร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน การนิเทศ

ภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. บริบทของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

การกำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงและเข้าขั้นกับบริบทพื้นที่ของผู้เรียนในพื้นที่นั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนอาศัยอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการสร้างพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาขึ้นนั้น จะช่วยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์อย่างมาก ในการต่อยอดในชีวิตอย่างยั่งยืนและสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพในระยะยาว โดยทำให้ผู้เรียนเติบโตและพัฒนาอย่างมีความสุขและคุ้มค่า

3.1 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

การกำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นการนำร่องนี้ในการสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ตามบริบทของสถานศึกษา และขยายผลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับสถานศึกษาอื่นในพื้นที่ต่าง ๆ นี้ เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาในพื้นที่นั้น ๆ ก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยในที่สุดจะเป็นการสร้างสังคมที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนที่มีการศึกษาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุกระดับ ๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวด (ราชกิจจานุเบกษา 2562) และมีรายละเอียดดังนี้

หมวดที่ 1 การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พระราชบัญญัติการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งหมายถึงการนำวิธีการหรือกระบวนการที่สร้างสรรค์และมีนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้น ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมเฉพาะของแต่ละชุมชน เป้าหมายคือการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562 : 3) ได้ระบุปัญหาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. การบูรณาการการทำงาน: หน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานที่สนับสนุนการศึกษายังไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารบุคลากรครู งานการเงิน และงานพัสดุ เป็นต้น

2. ภาระงานเอกสารของครู: การดำเนินนโยบายจากส่วนกลางทำให้ครูมีภาระงานเอกสารมากขึ้น ส่งผลให้เวลาที่ครูสามารถใช้ในห้องเรียนน้อยลง เนื่องจากเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งควรมีหน้าที่สนับสนุนสถานศึกษากลับมุ่งเน้นการดำเนินนโยบายจากส่วนกลางมากกว่า ส่งผลให้เกิดการทำงานตามคำสั่งที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การขยายผลนวัตกรรม: ไม่สามารถนำนวัตกรรมหรือความรู้ที่มีไปขยายผลหรือประยุกต์ใช้ได้ ทำให้การศึกษาไม่สามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างแท้จริง เหตุผลเหล่านี้ทำให้เกิดแนวคิดในการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยใช้บริบทพื้นที่เป็นปัจจัยในการพัฒนา

ตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2562 มีระยะเวลาเจ็ดปี และสามารถขยายเวลาออกไปได้อีกหนึ่งครั้งแต่ไม่เกินเจ็ดปี โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา โดยการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2. เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจ โดยให้สถานศึกษานำร่องมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาร่วมกับภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมในพื้นที่

3. พิจารณาความพร้อมและความเหมาะสมของบริบทพื้นที่จังหวัด และมีการประเมินการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ และโอกาสในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4. เพื่อจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรม โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการของจังหวัดเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายโดยแสดงการมีส่วนร่วมและความพร้อมของจังหวัดในการเป็นพื้นที่นวัตกรรม

หมวดที่ 2 คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

การบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีคณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธาน คณะกรรมการมีทั้งหมด 15 คน แบ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง 7 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน ดังนี้

กรรมการโดยตำแหน่ง 7 คน ได้แก่

1. ปลัดกระทรวงการคลัง
2. ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
3. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
4. ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
6. ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ
7. ประธานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน ได้แก่

1. เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กรรมการ
3. เลขานุการ
4. ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
5. ผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข คณะกรรมการนโยบายกำหนด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม

หมวดที่ 3 การบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 หมวดที่ 3 กล่าวถึงการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยระบุว่า คณะกรรมการในการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต้องมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และมีคณะทำงานที่เป็นผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ผู้แทนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนาครู ผู้แทนองค์กรหอการค้าจังหวัด เป็นต้น โดยจำนวนคณะกรรมการไม่เกิน 21 คน และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่เป็นธุรการ ผู้ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนต้องเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของเยาวชนให้เติบโตเป็นนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาบริบทพื้นที่ของตนเองได้ คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมมีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และวางแผนการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้และความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นนวัตกรรมของสังคมได้ หลักสูตรการศึกษาที่นำมาใช้ต้องครอบคลุมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถปรับหลักสูตรเพิ่มเติมได้จากการผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการขับเคลื่อน หรือใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือ หลักสูตรอื่น ๆ ที่มีใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ต้องเสนอคณะกรรมการขับเคลื่อน เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย หลังจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ สถานศึกษาใช้แล้ว ต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนกลับในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

หมวดที่ 4 สถานศึกษานำร่องของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กล่าวถึง การเป็นสถานศึกษานำร่องไว้ว่า สถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีความประสงค์ที่จะเข้าเป็นสถานศึกษานำร่อง จะต้อง ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนนั้น ๆ หลังจากได้รับความเห็นชอบแล้ว สถานศึกษานำร่องจะต้องขอ อนุมัติจากคณะกรรมการขับเคลื่อน โดยที่สถานศึกษานำร่องจะได้รับการจัดสรรค่าใช้จ่ายเพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษานำร่องในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาตามความจำเป็น และความต้องการ โดยการจัดสรรเงินจะเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงบประมาณ และการจัดซื้อ จัดจ้างต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของสถานศึกษานำร่อง เพื่อใช้ ในการจัดทำ คัดเลือก หรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนหรือสารสนเทศโดยอิสระ โดยที่การดำเนินงาน ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่สถานศึกษานำร่องใช้จัดการเรียนการสอนด้วย

หมวดที่ 5 การประเมินผล

หมวดนี้ได้กล่าวถึงการประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยให้มีการประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการทุก 3 ปี โดยมีคณะผู้ประเมินอิสระที่ คณะกรรมการนโยบายแต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ดำเนินการ หากประเมินแล้วพบว่ามีความผิดพลาดหรือไม่ไป ตามวัตถุประสงค์ของพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาแต่สามารถแก้ไขได้ ให้รายงานต่อ คณะกรรมการนโยบายพร้อมทั้งเสนอแนะให้ปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ถ้าหากประเมิน แล้วไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ให้เสนอต่อคณะกรรมการนโยบายยกเลิกพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษานั้นและกลับคืนสู่สถานะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเดิม นอกจากนี้ พระราชบัญญัติ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้แบ่งออกเป็น 5 หมวดสำคัญ ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. หมวดที่ 1: การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
2. หมวดที่ 2: คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
3. หมวดที่ 3: การบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4. หมวดที่ 4: สถานศึกษานำร่อง

5. หมวดที่ 5: การประเมินผล

เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ อย่างยั่งยืนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวทั้งหมด 4 ประการ ซึ่งเน้นไปที่การ คิดค้นและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนและลดความ เหลือล้าในการศึกษา นอกจากนี้ยังเน้นไปที่การกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทาง การศึกษาและสถานศึกษานำร่อง เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา 2562 : 103-104)

3.2 ความหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox)

กระทรวงศึกษาธิการ (2565 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า พื้นที่การปฏิรูปการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ระดับจังหวัดที่ สถานศึกษานำร่องสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ โดยสามารถมีการ บริหารจัดการที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ไม่ต้องอิงกับกฎระเบียบที่ไม่จำเป็นหรือไม่เอื้อจากส่วนกลาง มีกลไก การจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ตีรณา เกียรติสุขสถิต (2564 : ออนไลน์) กล่าวถึงพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาว่าเป็นพื้นที่ทดลองด้านการ บริหาร การจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมเชิงนโยบาย ศักรินทร์ สิมะ (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นพื้นที่สำหรับการทดลองนวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่ซึ่งเป็นไปตาม แนวทางการจัดทำพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เช่น ใช้หลักสูตรที่สร้างทักษะให้กับผู้เรียนตามบริบท พื้นที่ จัดหาสื่อที่สอดคล้องกับหลักสูตรของโรงเรียน สร้างภาคีเครือข่ายร่วมกันพัฒนาบุคลากร การวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนา สุดท้ายคือการช่วยลดภาระให้กับโรงเรียน พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา พ.ศ. 2562 (2562 : 103) มาตรา 3 ระบุว่า เป็นพื้นที่ปฏิรูปการศึกษาจากการประกาศของ คณะรัฐมนตรี สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2562 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นพื้นที่ที่ ได้รับการประกาศให้เป็นพื้นที่ทดลองนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ร่วมกับท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ โดยให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความ ต้องการของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นพื้นที่ที่ได้รับการประกาศจากคณะรัฐมนตรีให้ ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการ ของชุมชน

3.3 เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

การพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นเป้าหมายที่เปรียบเสมือนความคาดหวังของการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาที่ทุกหน่วยงานต้องการให้เกิดขึ้น เนื่องจากมีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่เป็นประโยชน์และเป็นประสบการณ์ที่เข้มข้นที่สุดตามความเหมาะสมของบริบทพื้นที่นั้น การวางเป้าหมายนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับสถานะก่อนหน้า นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาว่า เป็นการเน้นให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของชุมชน

อิสรา โสทธิสงค์ (2565 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาโดยการประกาศพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 6 ภูมิภาคไว้ว่า เป้าหมายหลักของการพัฒนาคือการเสริมสร้างการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันที่เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนทุกกลุ่ม เน้นกลุ่มที่มีผลการเรียนที่ต่ำและกลุ่มที่มีสภาพเศรษฐกิจที่ยากจน โดยทั้งหมดนี้จะถูกเน้นให้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเผชิญกับอุปสรรคและมีความเชื่อมั่นในการเรียนรู้และการเติบโต ทั้งนี้การขยายผลการจัดการศึกษาไปสู่พื้นที่อื่นจะต้องผ่านการร่วมมือของหน่วยงานทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และเพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นเลิศสำหรับทุกคนในสังคม

ศักรินทร์ สีมะ (2564 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การสร้างพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต้องเน้นการกระจายอำนาจและสิทธิในการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้ให้กับสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีอิสระในการวางแผนและดำเนินการเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพื้นที่นั้น ๆ ทั้งนี้สถานศึกษาควรใช้บริบทพื้นที่ในการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพอำนาจของท้องถิ่น โดยยังต้องมีการสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในการศึกษาระดับพื้นฐานเพื่อให้การเรียนรู้มีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ด้วยความสอดคล้องและความยืดหยุ่นนี้จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (2564 : ออนไลน์) ได้อธิบายเป้าหมายของการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ๆ ดังนี้:

1. เป้าหมายการขยายผลของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

1.1 เพิ่มสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีอยู่เดิม

1.2 เพิ่มจังหวัดใหม่ให้ได้รับการประกาศเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

1.3 ถอดบทเรียน ขยายผลการทดลองปฏิบัติการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาอย่างอิสระ โดยให้มีการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะและระบบการประเมินวิทยฐานะของครู เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้นวัตกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร และนำไปสู่สถานศึกษาอื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

2. การพัฒนาเชิงคุณภาพของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2.1 ระดับนักเรียน มีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำ โดยนักเรียนในระดับชั้นสูงของแต่ละช่วงชั้นในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และต้องมีผลการประเมินความฉลาดของสมรรถนะพื้นฐานอย่างน้อย 2 ด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และไม่ต่ำกว่า 40% ในด้านอื่น ๆ ยกเว้นผู้เรียนที่เป็นเด็กพิเศษ โดยประเมินจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมถึงประเมินจากคุณลักษณะของผู้เรียนในการบูรณาการ การคิด การทำงาน การแก้ปัญหาตามสถานการณ์ อีกทั้งนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นสูงสุดของทุกช่วงชั้นจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่น้อยกว่าเดิม และจำนวนนักเรียนที่มีสมรรถนะพื้นฐานจะต้องลดลง

2.2 ระดับสถานศึกษา สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน โดยแต่ละสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ 4 ฝ่ายอย่างอิสระ และสามารถขยายผลการปฏิบัติที่ดีไปสู่สถานศึกษาอื่นได้

2.3 ระดับพื้นที่ หน่วยงานทั้งทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคมในพื้นที่จะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษา รวมถึงร่วมกันสนับสนุนร่วมระดมทรัพยากร ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาที่ดี

3.4 บริบทพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

จังหวัดตราดมีประวัติศาสตร์ที่หลากหลายและมีการสะกดแตกต่างกันไปในเอกสารประวัติศาสตร์ต่าง ๆ อย่างน้อย 3 แบบ คือ "ตราข", "ตราด", และ "กราด" โดยคำว่า "ตราข" เป็นคำที่เป็นคำเก่าที่สุดที่ปรากฏในเอกสารประวัติศาสตร์ พบในจดหมายเหตุรัชกาลที่ 3 จากปี พ.ศ. 2387 ที่กล่าวถึงการส่งเกลือไปยังเมืองพนม ในขณะที่จดหมายเหตุรัชกาลที่ 3 จากปี พ.ศ. 2388 กล่าวถึงการสืบราชการลับของเมืองเขมร ในรัชกาลที่ 4 พบคำว่า "ตราข" และ "ตราด" ในราชกิจจานุเบกษา ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2401-2402 ในขณะที่สมัยรัชกาลที่ 5 เริ่มพบเมืองตราดถูกเรียกว่า "ตราด"

อีกทั้งยังมีคำว่า "กราด" ปรากฏในหนังสือที่เกี่ยวกับที่นิยามในสมัยราชวงศ์สุโขทัย ดังปรากฏในที่ ทำเนียบหัวเมือง ตอนที่ 1-3 ซึ่งมีรัฐประหารช่วงสมัยราชวงศ์สุโขทัย ส่วนคำว่า "ตราด" หรือ "ตราข" อาจมาจากภาษาเขมร "ตราจ" หมายถึง ยางกราด เป็นไม้พื้นเมืองในพื้นที่ จังหวัดตราดมีต้นไม้และ ดอกไม้ประจำคือ ต้นहुกวางและดอกกฤษณา ธงประจำจังหวัดมีลักษณะพื้นสีแดงและสีน้ำเงิน มีรูป เรือใบและเป็นทะเลกับโป๊ะของชาวประมง เบื้องหลังเป็นเกาะช้างบ่งบอกถึงจำนวนมากของเกาะ จังหวัดตราดมีฝนตกมากเป็นอันดับที่ 2 หลังจากจังหวัดระนอง ปีละมีฝนประมาณ 4,880 มิลลิเมตร ปีละเฉลี่ย 192 วัน และมีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุดที่อำเภอเมืองตราด อัตราส่วน 32.69% และต่ำสุดที่อำเภอเกาะกูด อัตราส่วน 1.18% มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดและประเทศ เพื่อนบ้านและมีสภาพภูมิประเทศที่หลากหลายโดยมี 4 ลักษณะแบ่งได้เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ที่ราบ บริเวณภูเขา ที่สูงบริเวณภูเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล มีความหลากหลายทั้งในด้านธรรมชาติและ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว การค้าชายแดน และการเกษตรที่ยั่งยืน จึงทำให้จังหวัดตราดเป็นแหล่ง เปรียบเทียบที่สำคัญในประเทศไทย คุณสมบัติทางภูมิศาสตร์นี้ทำให้จังหวัดตราดเป็นจุดมุ่งหมายของ การท่องเที่ยวและการพัฒนาอุตสาหกรรมในอนาคต

ในการพัฒนาจังหวัดตราด ปี พ.ศ.2566 - 2570 มีความเชื่อมโยงดังนี้

3.4.1 แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 2 พ.ศ. 2566 - 2570

1) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 2 ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดสระแก้ว มีวิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก “เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชุมชนและวัฒนธรรม แหล่งผลไม้และ เกษตรปลอดภัย”

2) ประเด็นการพัฒนากลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 : ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชีวิตชุมชนและวัฒนธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 : เพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า การค้าชายแดน และการลงทุนเชื่อมโยง EEC และประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป และการตลาดสินค้าเกษตรตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างครบวงจรและมีมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 : รักษา รักษา สร้างสมดุลแห่งสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม การบริหารจัดการ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคงปลอดภัย

3.4.2 แผนพัฒนาจังหวัดตราด พ.ศ. 2566 - 2570

1. แผนพัฒนาจังหวัดตราด พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำขึ้นเพื่อให้จังหวัดตราด มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนรายสาขาต่าง ๆ ข้อเสนอการนายกรัฐมนตรืแผนพัฒนาภาคและบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา พันธกิจ ประเด็นการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัด

2. เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด “เมืองท่องเที่ยว การเกษตร เศรษฐกิจสังคมตราด มีคุณภาพคุณธรรม และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

3. ประเด็นการพัฒนาจังหวัดตราด

1) ผลักดันเมืองท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

2) ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการแปรรูปให้ได้มาตรฐานสากล

3) เสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจรองรับการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อเชื่อมโยงสู่ภูมิภาค

4) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.4.3 ประเด็นการพัฒนาจังหวัด ภายใต้แผนพัฒนาจังหวัดที่เป็นปัจจุบันประเด็นการพัฒนาจังหวัด ภายใต้แผนพัฒนาจังหวัดที่เป็นปัจจุบัน ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาจังหวัดตราด (พ.ศ. 2566 – 2570) รายละเอียดดังนี้

3.4.3.1 ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ผลักดันเมืองท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการให้เป็นการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

3.4.3.2 ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการแปรรูปให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตเกษตรตลอดห่วงโซ่มูลค่าและส่งเสริมภาคเกษตรให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน

3.4.3.3 ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจรองรับการค้า การลงทุนการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมโยงสู่ภูมิภาค เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ เพิ่มมูลค่าการค้า ขยายแดนเติบโตอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงสู่ประตุมุขภาค

3.4.3.4 ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสังคมสวัสดิการ สามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาเมืองน่าอยู่ และปลอดภัย สร้างงาน สร้างอาชีพได้อย่างมั่นคงสามารถพัฒนาตนเองได้อย่าง ยั่งยืน

3.4.3.5 ประเด็นการพัฒนาที่ 5 ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ จังหวัดให้สมดุลและยั่งยืน

3.4.4 ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาจังหวัดตราด

ในการเสนอเพื่อขอจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด ได้ดำเนินการเพื่อให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 ตามมาตรา 20 เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราดดำเนินการกำหนด ยุทธศาสตร์ จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ดังนี้

3.4.4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 สานพลังจากทุกภาคส่วนและระดมทุนขับเคลื่อนจาก ต้นสังกัด จังหวัด และสมัชชาการศึกษา

3.4.4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมพลังและเพิ่มความคล่องตัวให้โรงเรียนได้พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.4.4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างแบบอย่างในการวางกลไกและขบวนการหนุนเสริม โรงเรียนโดยใช้คณะกรรมการขับเคลื่อนและจังหวัดเป็นฐานจากกรอบหลักสูตรจังหวัดตราด อิงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพิ่มเติมตามข้อเสนอของนายชำนาญวิทย์ เตรีตน์ ผู้อำนวยการจังหวัดตราด ปี พ.ศ. 2566 ใส่เป้าหมายเรื่อง สุขกาย สุขใจ มีความสุขในการ ดำรงชีวิต เน้นคุณภาพและคุณธรรม ต้องการเห็นครูในโรงเรียน มีนวัตกรรม มีคุณธรรม เชื่อมโยงเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ เน้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาของจังหวัด ตราดที่เน้นเรื่อง การท่องเที่ยว การเกษตร การค้าชายแดน และสิ่งแวดล้อมเพื่อเขียนเป็นวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

3.4.5 สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเท่าเทียม ด้วยการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะหน่วยงานในระดับพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงมีการจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราดขึ้น เพื่อสร้างกลไกการบริหารจัดการศึกษา มุ่งสู่การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ตามบริบทพื้นที่และความต้องการจังหวัด โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีการจัดการอย่างอิสระในด้านวิชาการ การบริหาร บุคลากรและการบริหารทั่วไป ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมการศึกษา พัฒนาหลักสูตรและการประเมินที่นำไปสู่สมรรถนะของผู้เรียนที่แท้จริง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และสามารถขยายผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศไปสู่สถานศึกษาอื่นได้ (จังหวัดตราด. ประกาศ.2566) และเนื่องด้วยพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานำร่องเป็นพื้นที่พิเศษด้านการศึกษา ที่ให้คนในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วน รวมพลังจัดการศึกษา สร้างนวัตกรรมการศึกษาและสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาชาติ ซึ่งตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การกำหนดพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้กำหนดให้จังหวัดตราดเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2565 (“ราชกิจจานุเบกษา,” 2565 : 8)

3.4.5.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ตามประกาศคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ลงวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2566 มีโรงเรียนนำร่องทั้งหมด 74 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ตราด จำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 57 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ อีก 1 โรงเรียน ซึ่งข้อมูลของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีรายละเอียดดังนี้ (สถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. ออนไลน์. 2567)

1. โรงเรียนแหลมงอบวิทยาคม
2. โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม
3. โรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม "จงจินตฺรจิรวงศ์อุปถัมภ์"
4. โรงเรียนเขาน้อยวิทยาคม
5. โรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม
6. โรงเรียนเกาะกูดวิทยาคม
7. โรงเรียนอ่าวใหญ่พิทยาคาร
8. โรงเรียนอนุบาลเกาะกูด
9. โรงเรียนอนุบาลวัดน้ำเชี่ยว
10. โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่

11. โรงเรียนอนุบาลบ่อพลอยราษฎร์รังสรรค์
12. โรงเรียนอนุบาลตราด
13. โรงเรียนอนุบาลชุมชนวัดหนองบัว (รัตนวงศ์ราษฎร์บำรุง)
14. โรงเรียนหนองบอนวิทยาคม
15. โรงเรียนเสตอวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก
16. โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์
17. โรงเรียนวัดแหลมมะขามสาขาบ้านแหลมทองกลาง
18. โรงเรียนวัดแหลมมะขาม(กัลยาณกิตติวิทยา)
19. โรงเรียนวัดอ่าวใหญ่
20. โรงเรียนวัดห้วยน้ำขาว
21. โรงเรียนวัดหนองคันทรัง
22. โรงเรียนวัดสุวรรณมงคล
23. โรงเรียนวัดสะพานหิน
24. โรงเรียนวัดสลักเพชร
25. โรงเรียนวัดวัชคามคชทวีป
26. โรงเรียนวัดวัง (กิม - บุญอยู่ อุทิศ)
27. โรงเรียนวัดวรมณิตถาราม
28. โรงเรียนวัดพนมพริก
29. โรงเรียนวัดประณีต
30. โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์)
31. โรงเรียนวัดท่าโสม (คุณสารราษฎร์บำรุง)
32. โรงเรียนวัดท่าหาด
33. โรงเรียนวัดตะกาง
34. โรงเรียนวัดซ้อ
35. โรงเรียนวัดศิริวิหาร (สมเด็จพระวันรัต อุปถัมภ์)
36. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 49
37. โรงเรียนประณีตวิทยาคม
38. โรงเรียนบ้านไม้รูด (วิสิทธิ์ประชาสรรค์)
39. โรงเรียนบ้านโพรงตะเฒ่า (จันทร์ประสิทธิ์นุเคราะห์)
40. โรงเรียนบ้านโป่ง
41. โรงเรียนบ้านแหลมพร้าว

42. โรงเรียนบ้านเนินตาล
43. โรงเรียนบ้านเจียรพัฒนา
44. โรงเรียนบ้านเกาะหมาก (สถิตย์สุทธีวงษ์)
45. โรงเรียนบ้านเกษมสุข
46. โรงเรียนบ้านอ่าวพร้าว
47. โรงเรียนบ้านอ่างกะป่อง
48. โรงเรียนบ้านหนองบัว
49. โรงเรียนบ้านหนองบอน
50. โรงเรียนบ้านสระใหญ่
51. โรงเรียนบ้านมะนาว
52. โรงเรียนบ้านมณฑล
53. โรงเรียนบ้านป้องกันตนเองด้านชุมพล
54. โรงเรียนบ้านบางเข้
55. โรงเรียนบ้านทุ่งไก่อัด
56. โรงเรียนบ้านตามาง (อมฤตธีอุปถัมภ์)
57. โรงเรียนบ้านดงกลาง (ธนาคารกรุงเทพ 31)
58. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่
59. โรงเรียนบ้านคลองเจ้า
60. โรงเรียนบ้านคลองมะนาว
61. โรงเรียนบ้านคลองพร้าว
62. โรงเรียนบ้านคลองจาก
63. โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม
64. โรงเรียนตราษตระการคุณ
65. โรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม
66. โรงเรียนชุมชนวัดแสนตุง
67. โรงเรียนชุมชนวัดอ่าวซ่อ
68. โรงเรียนชุมชนวัดบางกระดาน (สวนราษฎร์บำรุง)
69. โรงเรียนชุมชนวัดท่าพริก (จริยาอุปถัมภ์)
70. โรงเรียนชุมชนบ้านเขาสมิง
71. โรงเรียนชุมชนบ้านตากแว้ง
72. โรงเรียนศิริศรีสาครวิทยา

73. โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม

74. โรงเรียนคลองขวาง

3.4.5.2 การขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

จังหวัดตราดได้รับการประกาศให้เป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565 โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาบริหารงานได้อย่างอิสระ ลดความเหลื่อมล้ำและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ มีหน่วยงานให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของพื้นที่ดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 และแผนขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด, 2566 : 12-17) โดยได้ดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทำให้วิเคราะห์ศักยภาพและฐานทุนของจังหวัดตราด ที่ต้องการเห็นเมืองตราดรุ่งเรืองและเป็นเมืองน่าอยู่ ได้ดังนี้

1. ด้านสังคม ความมั่นคงและปลอดภัย ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมเมืองตราด 2) สุข สงบ ปลอดภัย ไม่มีปัญหาจากยาเสพติด 3) สังคมคุณธรรม/จริยธรรม 4) มีแบบอย่างที่ดี ครอบครัวอบอุ่น 5) พื้นฐานการเกื้อกูล 6) ดิดกล้องวงจรปิดครอบคลุมทุกพื้นที่-จุดเสี่ยง
2. ด้านสิ่งแวดล้อม “เมืองตราด สังคมคุณภาพ คุณธรรม” ประกอบด้วย 1) กรีน ซิตี้และระบบจัดการขยะ 2) คนคุณภาพ 3) รู้จักพื้นที่ตนเอง 4) รู้จัก “ตราด” 5) เมืองคาร์บอนต่ำ
3. ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 1) ดูแลตัวเองและครอบครัวได้ 2) บริการด้านสาธารณสุข 3) โภชนาการดี 4) บุคลากรมีความพร้อม 5) แก้ไขปัญหาพัฒนาการล่าช้า
4. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 1) ท่องเที่ยว/อนุรักษ์/เกษตร/ประมง 2) เกษตรกรรม/การค้าชายแดน 3) ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน 4) เศรษฐกิจเชื่อมโยงภูมิภาค
5. ด้านการศึกษา ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยการเกษตร 2) ปรับหลักสูตร 3) ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านวิชาการ 4) ความเสมอภาค 5) ปฐมวัยกล้านำเสนอ สร้างต้นทุนที่ดี 6) ครุมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา 7) ผู้เรียน มีอิสระทางความคิด เรียนรู้ตามความสนใจ เน้นทักษะมีประสบการณ์เข้าถึงดิจิทัลและรู้ตัวตน
6. ด้านการมีงานทำ - อาชีพ 1) จัดการศึกษาเพื่อมีงานทำ 2) ประกอบอาชีพตามบริบท 3) เสริมประสบการณ์ด้านอาชีพ 4) เพิ่มโอกาสเรียนรู้อาชีพ 5) แปรรูปสินค้าการเกษตร 6) ใช้เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ
7. ด้านเทคโนโลยีแอปพลิเคชันสำหรับเป็นฐานข้อมูล ส่วนกลางของจังหวัดตราด อาทิ ข้อมูลที่พักโรงพยาบาล การคมนาคมต่าง ๆ

ฉกทศน์จังหวัดตราด ในอีก 10 ปีข้างหน้า คือ การเป็นเมืองที่รุ่งเรืองและน่าอยู่ เริ่มตั้งแต่โครงสร้างพื้นฐานในจังหวัด ให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรในเมืองและวางแผนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การวางผังเมือง ระบบสาธารณูปโภค ระบบการคมนาคม การขนส่ง เป็นต้น การให้อำนาจในการบริหารงบประมาณในพื้นที่ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ พึ่งพาตนเองได้ และร่วมสร้างเครือข่าย สร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐ เอกชนและประชาชนที่สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นเมืองที่รุ่งเรืองตามความต้องการของคนจังหวัดตราดในอีก 10 ปีข้างหน้า

โรงเรียนและห้องเรียนที่เปลี่ยนไป พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเปิดโอกาสให้มีการจัดการศึกษาอย่างอิสระ เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนสามารถเข้ามาบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัด อีกทั้งยังเป็นการลดความเหลื่อมล้ำของการจัดการศึกษาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนให้กับผู้เรียน จากการประชุมเชิงพัฒนาของจังหวัดตราด ทำให้ได้ภาพอนาคตของการปรับเปลี่ยนห้องเรียนและโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านโรงเรียน

สถานศึกษาปลอดภัย เช่น การมีระบบดูแลด้านความปลอดภัยให้กับนักเรียน ลดการบูลลี่ ให้การช่วยเหลือผู้เรียนรายบุคคล เปิดโอกาสให้เด็กตามความสนใจ ให้เด็กค้นพบตัวตน มีเป้าหมายในการเรียนและสามารถสร้างเงิน สร้างอาชีพ มีความสุข ชอบในสิ่งที่ทำ รวมถึงการมีระบบการพัฒนาคูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ด้านหลักสูตร

ปรับหลักสูตรสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทุนของชุมชน เช่น การนำสับปะรด (ผลไม้เด่นในจังหวัด) มาปรับใช้ในการเรียนรู้ในหลักสูตร เพิ่มความหลากหลายของหลักสูตรให้กับนักเรียนที่มีความสนใจ เช่น การเกษตร การประมง จากปราชญ์ในชุมชน เนื่องจากตราดเป็นจังหวัดที่โดดเด่นด้านการเกษตร ให้ความสำคัญกับอาชีพอื่น ๆ ที่มีใช้ราชการอย่างเดียว ครูปรับเปลี่ยนเป็นการเรียนการสอนเป็นแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง

3. ด้านห้องเรียน

เป็นห้องเรียนที่มีความปลอดภัยด้านกายภาพ จิตใจ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเสมอภาคในการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้จักตนเอง สามารถประเมินตนเองได้มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการสอนของครู รวมไปถึงการวัดศักยภาพของนักเรียนบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

อเล็กซ์ เอ. จาเลฮา และวินเซนต เอ็น. มาชุกี (Alex A. Jaleha & Vincent N. Machuki 2018 : 124) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้สภาพแวดล้อมภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรยังส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย

เทอร์รี่ ควอง และอัลลัน วอล์กเกอร์ (Terry Quong and Allan Walker, 2010 : 22) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับหลักการจัดการประการของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า

- หลักการที่ 1 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นอนาคตและมีกลยุทธ์เพื่ออนาคต
- หลักการที่ 2 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงประจักษ์และนำโดยการวิจัย
- หลักการที่ 3 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำงานให้สำเร็จคล่อง
- หลักการที่ 4 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโลกทัศน์ใหม่
- หลักการที่ 5 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำ
- หลักการที่ 6 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์สร้างพันธมิตรที่ดี
- หลักการที่ 7 – ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำสิ่งที่ถูกต้อง

ไมเคิล เอ. ฮิต และคณะ (Michael A. Hitt et al., 2010 : 437-444) นั้นหมายถึงการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและคุณสมบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้:

1) ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ (Strategic Flexibility): ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในตลาดหรือภายในองค์กรได้ การมีความยืดหยุ่นนี้ทำให้ผู้นำสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของธุรกิจในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ (Prudent Resource Management): ผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบหมายถึงการวางแผนและใช้ทรัพยากรทั้งทางการเงิน บุคลากร เทคโนโลยี และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

3) จริยธรรมในการบริหารองค์กร (Ethical Management): ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการตัดสินใจและการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งรวมถึงความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม และการเคารพสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ การมีจริยธรรมในการบริหารจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

เบรนต์ เดวิส (Brent Davies, 2003 : 1) ได้กล่าวถึงลักษณะของกลยุทธ์และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน โดยมีเนื้อหา ดังนี้:

- 1) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน ปรับกรอบความคิดใหม่เกี่ยวกับลักษณะของ กลยุทธ์การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน
- 2) สร้างสถาปัตยกรรมเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารต้องพิจารณาถึง สถาปัตยกรรมที่เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนตอบสนองต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างแท้จริง

คิมเบอร์ลี บี. โบอัล และโรเบิร์ต ฮูอิจเบิร์ก (Kimberly B Boal & Robert Hooijberg, 2000 : 2) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยเน้นถึงความสามารถที่จำเป็นสำหรับการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ดังนี้

- 1) ความสามารถในการเรียนรู้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและข้อมูลใหม่ ๆ ที่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองและองค์กรได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 2) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องสามารถนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างองค์กร การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ หรือการปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 3) ปัญญาทางการบริหารจัดการ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีปัญญาในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งหมายถึงการมีวิสัยทัศน์ที่เฉียบคม สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญญาทางการบริหารจัดการยังรวมถึงการมีมุมมองเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร

- 4) การเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน วิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์คือการเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่น สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการบริหารองค์กร ซึ่งสำคัญในยุคที่มีความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถสร้างแนวคิดใหม่ในการวางแผนและการปรับตัวเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยต้องมีความสามารถในการเรียนรู้

และเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการบริหารเพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

จุฑามาศ แสนสุข (2564 : 54) ได้ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 46 โรงเรียน รวม 2,656 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เพื่อเลือกตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีจำนวน 317 คน ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 48 คน และครูจำนวน 269 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติต่าง ๆ เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม, ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์, ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ธนกร สร้อยสวรรค์ (2565 : 50) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนวความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้เลือกตัวอย่างจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 341 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.95 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติต่าง ๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.824 ที่ระดับความน่าจะเป็น 0.01 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ธนกฤต ศรีทองปลอด และคณะ (2565 : 40-42) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดเชิงปฏิกิริยา ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น การบริหารจัดการศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บุคลากร การส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารประกอบด้วยความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต และความคิดความเข้าใจในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.20 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤตชญา วิเชียรเพริศ และคณะ (2559 : 6) เกี่ยวกับปัจจัยพระระดับที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนที่เป็นกลางเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับ นักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยระดับห้องเรียน และโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ใน ระดับปานกลาง ปัจจัยระดับนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น การสนับสนุนของผู้ปกครอง, พฤติกรรมด้านการเรียน, และแรงจูงใจในการเรียน มีอิทธิพลทางสถิติที่ ระดับ .05 ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น คุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น วัสดุทัศนของผู้บริหาร, พฤติกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ, และบรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .01, .05, และ .05 ตามลำดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณภาพการสอนของครูที่มีต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทางสถิติที่ระดับ .05

กัสมา อัศวภูมิ (2565: 77) เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 283 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 61 คน และ ครูจำนวน 222 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การลดข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญเป็นการให้ความไว้วางใจ การกระตุ้นการใช้สติปัญญา การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ (2559 : 227) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวิศิษฐ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัย เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการที่โรงเรียนวิศิษฐ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 111 คน ประกอบไปด้วยกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล 15 คน ที่ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ 3 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน และหัวหน้าสายชั้นระดับปฐมวัย 3 คน รวมทั้งครูผู้สอนจำนวน 96 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกทำโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ในการเลือกมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการที่โรงเรียนวิศิษฐ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.46 และ SD = 0.391) โดยในด้านการบริหารโรงเรียน พบว่าด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการปฏิบัติตามแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านงานวิชาการพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในด้านการบริหารด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการปฏิบัติตามแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านงานวิชาการพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการบริหารด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านงานวิชาการพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์จากบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษา

จำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอย่างมุ่งมั่นและมีความพร้อมในการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างแรงบันดาลใจนี้ไม่เพียงแค่คำแนะนำเท่านั้น แต่ยังต้องมีการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและการกระทำที่เป็นแบบอย่างให้ครูและบุคลากรศึกษา อีกทั้งยังต้องมีการติดตามการจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร และส่งเสริมการปรับตัวและปรับเปลี่ยนในการสอนและการเรียนรู้ โดยการพัฒนารูปแบบหรือเทคนิคในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และสิ่งที่สำคัญอีกประการคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพตระหนักถึงการมีส่วนร่วมทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษาที่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมที่ดีเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ การแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นหลักการบริหารที่จะช่วยทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของการจัดการศึกษาได้ โดยสถานศึกษาทุกแห่งล้วนมีเป้าหมายต้องการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานวิชาการจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินงานและพัฒนางานวิชาการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียนจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ สามารถสรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้ และการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางความคิด สร้างความรู้ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรม และต่อยอดไปใช้ในการดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศชาติได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายของการจัดการศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่ต้องการให้เกิดการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รวมทั้งขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษานำร่องและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา สร้างและพัฒนากลไกความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,194 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด, ออนไลน์. 2567)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 42-43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง ดังตารางที่ 3.1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
ขนาดเล็ก	242	59
ขนาดกลาง	636	155
ขนาดใหญ่	238	58
ขนาดใหญ่พิเศษ	78	19
รวม	1194	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แบบสอบถามประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert Scale) (Likert, 1993 ; อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.3 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | จำนวน 9 ข้อ |
| 2.3 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.4 ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1993 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด จำนวน 25 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด จำนวน 24 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item -

Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้ว คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 ข้อ และได้ข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการจำนวน 24 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.75 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.74

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.73 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.72

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย และส่งคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้สะดวกขึ้น โดยวิธีการส่งเครื่องมือด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์และกำหนดวันในการรับเครื่องมือจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564 : 363)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC)
2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด
2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise ใช้สำหรับทดสอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
X_1	แทน	ด้านการกำหนดกลยุทธ์
X_2	แทน	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
X_3	แทน	ด้านการประเมินกลยุทธ์
X_4	แทน	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
X_5	แทน	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
Y	แทน	การบริหารงานวิชาการ
$\hat{Y}_{tot}$	แทน	ค่าพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในรูปคะแนนดิบ
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z_x	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Z}_y$	แทน	ค่าพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในรูปคะแนนมาตรฐาน

df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adjust R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ค่าสถิติ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยใช้ค่าสถิติ ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน stepwise เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.11	.62	มาก	3
2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.32	.57	มาก	1
3. ด้านการประเมินกลยุทธ์	3.95	.63	มาก	4
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.22	.64	มาก	2
รวม	4.15	.53	มาก	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .57) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .64) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .62) และด้านการประเมินกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการกำหนดกลยุทธ์	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.26	.72	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา	4.15	.81	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร	4.01	.82	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก	4.36	.61	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	3.78	.89	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย	4.13	.90	มาก	4
รวม	4.20	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .61) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .72) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.15	.85	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.27	.83	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.32	.81	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.42	.84	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.32	.80	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น	4.43	.76	มาก	1
รวม	4.32	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .76) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .84) และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .81) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินกลยุทธ์ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการประเมินกลยุทธ์	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.18	.79	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	3.85	.86	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู	3.82	.88	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน	3.89	.91	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน	3.76	.89	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม	4.20	.85	มาก	1
รวม	3.95	.63	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .85) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .79) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .91) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ	4.22	.73	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร	4.24	.72	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ	4.24	.76	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	4.23	.76	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร	4.21	.74	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ	4.23	.74	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	4.18	.74	มาก	7
รวม	4.22	.64	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .72) และผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .76) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .76) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และความสามารถของครูผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .74) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .73) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
โดยรวมและรายด้านดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
จังหวัดตราดโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	.80	มาก	2
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	4.38	.60	มาก	1
3. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	3.95	.25	มาก	3
4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.84	.36	มาก	4
รวม	4.12	.35	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .35) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการ
พัฒนาระบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .60) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$,
S.D. = .80) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .25) และด้านการนิเทศภายใน
สถานศึกษา ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .36)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น	4.38	.81	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.32	.85	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.35	.89	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.35	.90	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด	4.15	.98	มาก	5
รวม	4.31	.80	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .81) ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .89) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .90) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้สร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .85)

และผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้
เรียนรู้ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ	4.41	.77	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนครูในการออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา	4.41	.73	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมทางการ เรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียน	4.40	.79	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่และสนับสนุนการ พัฒนางานสอนของครู	4.27	.82	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูจัดการเรียน การสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ มีประสิทธิภาพ	4.34	.87	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.33	.68	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูพัฒนาผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น	4.33	.78	มาก	5
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการ เรียนรู้	4.53	.83	มาก	1
รวม	4.38	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .83) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .77) และผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนครูในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .73) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จำแนกตามรายข้อ

ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการจัดการศึกษา	3.92	.54	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.95	.57	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครู	3.99	.41	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน	3.99	.49	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา	3.93	.52	มาก	4
รวม	3.95	.25	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครู ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .41) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .49) และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ อันดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามรายข้อ

ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.95	1.00	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	.47	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	.57	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน	3.83	.52	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศเพื่อให้ครูปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	3.79	.60	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา	3.76	.53	มาก	6
รวม	3.84	.36	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.00) ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .47) และผู้บริหารสถานศึกษานิเทศเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .52) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.00					
X ₂	0.55*	1.00				
X ₃	0.72*	0.60*	1.00			
X ₄	0.77*	0.65*	0.74*	1.00		
X	0.88*	0.80*	0.88*	0.92*	1.00	
Y	0.59*	0.54*	0.68*	0.63*	0.70*	1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยรวม ($r_{xy} = 0.70$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_3y} = 0.68$)

ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_5y} = 0.63$)

ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_1y} = 0.59$)

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r_{x_2y} = 0.54$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน stepwise เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน stepwise ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

model	SS	df	MS	F	p
Regression	17.940	4	4.485	73.777	0.000*
Residual	17.387	286	0.061		
Total	35.327	290			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน stepwise ปรากฏผลดังกล่าวดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

model	b	S.E.	β	t	p
ค่าคงที่ (constant)	2.270	0.119		19.103*	0.000
ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_3)	0.223	0.037	0.401	5.965	0.000
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	0.097	0.042	0.177	2.309	0.022
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_2)	0.080	0.034	0.131	2.320*	0.021
ค่าคงที่ (a) = 2.270					
R = 0.713, R^2 = 0.508, Adjusted R^2 = 0.501, SE_{est} = 0.247, F = 73.777*					

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด คือ ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.713 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.508 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ได้ร้อยละ 50.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}\hat{Y}_{\text{tot}} &= a + b_3X_3 + b_4X_4 + b_2X_2 \\ &= 2.270 + 0.223X_3 + 0.097X_4 + 0.080X_2\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.401Z_{x3} + 0.177Z_{x4} + 0.131Z_{x2}$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_1) ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด 2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 26 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด พบว่า โดยรวม ($r_{xy} = 0.70$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด คือ ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X_3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.713 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.508 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ได้ร้อยละ 50.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}\hat{Y}_{\text{tot}} &= a + b_3X_3 + b_4X_4 + b_2X_2 \\ &= 2.270 + 0.223X_3 + 0.097X_4 + 0.080X_2\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.401Z_{X3} + 0.177Z_{X4} + 0.131Z_{X2}$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (X_1) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ตามลำดับ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนากลยุทธ์ได้ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องสามารถแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติจริงในโรงเรียน ซึ่งอาจ

เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร การสื่อสารกับบุคลากร และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของทีมงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดกลยุทธ์ก็เป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ Michael A. Hitt et al. (2010 : 437-444) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการวางแผนและใช้ทรัพยากรทั้งทางการเงิน บุคลากร เทคโนโลยี และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ซึ่งเช่นเดียวกับ Brent Davies (2003 : 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างแท้จริง โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนานวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการศึกษา ส่วนด้านการประเมินกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม โดยการประเมินผลจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบประสิทธิภาพและปรับปรุงกลยุทธ์ตามผลลัพธ์ที่ได้รับ ดังที่ Kimberly B Boal & Robert Hooijberg. (2000 : 2) ได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำต้องสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน วิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังเช่น Alex A. & Vincent N. Machuki. (2018 : 124) ได้กล่าวเสริมอีกว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถปรับกลยุทธ์ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังที่งานวิจัยของ ณรงค์ รัตนโสภา และคณะ (2565 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 317 คน ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 48 คน และครู จำนวน 269 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติต่าง ๆ เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรม, ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์, ด้านการกำหนดกลยุทธ์ เช่นเดียวกับงานวิจัย ของธนกร สร้อยสวรรค์ และคณะ (2565 : 50) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แต่ละด้าน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด รองลงมาคือการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการกำหนดกลยุทธ์ ดังที่งานวิจัยของพิชญ์ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์ (2563 : 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($X = 4.15$) เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของจุฑามาศ แสนสุข (2564 : 63) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดทิศทางขององค์การ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ตามลำดับ ดังที่สุชาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพิชนะ (2566 : 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับและด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เช่นเดียวกับวรวิษา ฮวดศรี และคณะ (2564 : 109) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ ตามลำดับ ดังที่พระครูประโชติสารนิวัตร (ลมนนตรี) และคณะ (2565 : 716) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบ

เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์ การควบคุมประเมินกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด มีความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความสำคัญที่สุดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรและการสื่อสารกับบุคลากร นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสถานศึกษา โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันและนวัตกรรมในระบบการศึกษา และการประเมินกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและปรับปรุงผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการศึกษาเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่าผู้นำสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน การพัฒนาระบบการเรียนรู้และหลักสูตรควรได้รับการสนับสนุนต่อไป ในขณะที่การประเมินผลและการนิเทศอาจต้องมีการวางแผนและปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อสร้างความก้าวหน้าในด้านการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังที่กฤตชญา วิเชียรเพริศ และคณะ (2559 : 6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยระดับนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น การสนับสนุนของผู้ปกครอง, พฤติกรรมด้านการเรียน, และแรงจูงใจในการเรียน มีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น คุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เช่น ทัศนคติของผู้บริหาร, พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ, และบรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางสถิติที่ระดับ .01, .05, และ .05 ตามลำดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณภาพการสอนของครูที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับกัสมิ อัสวภูมิ (2565: 77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญเป็นการให้ความไว้วางใจ การกระตุ้นการใช้สติปัญญา การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังที่ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ (2559 : 227) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนวีรศิลป์ จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการที่โรงเรียนวีรศิลป์ จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.46 และ SD = 0.391) โดยในด้านการบริหารโรงเรียน พบว่าด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการปฏิบัติตามแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านงานวิชาการพบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดตราดมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน แต่ยังคงควรมีการวางแผนและปรับปรุงในด้านการประเมินผลและการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพในอนาคต การสนับสนุนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด โดยรวม ($r_{xy} = 0.70$) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การประเมินกลยุทธ์ (X3), การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X4), และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X2) มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีผลอย่างมากต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งสามด้านนี้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพและยั่งยืน ดังที่พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 อีกทั้งวุฒิชัย พวงพิลา (2566 : 155) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เช่นเดียวกับวิมลรัตน์ ศรีวะรัมย์ และคณะ (2566 : 226) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในยุค 4.0 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ กันทางบวกใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในทุกด้าน เพื่อสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการอย่างยั่งยืน ในอนาคต ทั้งนี้ควรมีการประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ.

5.2.4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด คือ ด้านการประเมินกลยุทธ์ (X3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X4) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.713 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R²) เท่ากับ 0.508 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ได้ร้อยละ 50.10 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ดังที่พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน (2566 : 164) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพยากรณ์และร่วมกันทำนายผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยให้ตัวแปรที่ดีที่สุดในการ สร้างสมการ ได้แก่ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการกำหนด ทิศทางกลยุทธ์ได้ร้อยละ 34.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งศิริลักษณ์ ทิพน้อม และ คณะ (2559 : 73) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหาร เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ วิมลรัตน์ ศรีวะรมย์ และคณะ (2566 : 226) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่กล่าวถึง โดยเฉพาะในเรื่องของการประเมิน กลยุทธ์ (X3), การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X4), และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X2) ซึ่งภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์มีความสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม

การเรียนรู้และนวัตกรรม โดยเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมถึงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและยุติธรรม เพื่อติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไปนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

5.3.2.2 ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา กับสถานศึกษาที่ยังไม่เข้าเป็นสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

5.3.2.3 ควรมีการติดตามผลระยะยาวเพื่อพัฒนาไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพ



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- _____. (2562). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- “พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562,” (20 ธันวาคม 2565). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 296 ง หน้า 8.
- “พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 136, ตอนที่ 56 ก (30 เมษายน 2562) : 103-104.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” (6 เมษายน 2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, น.1-94.4349/177693.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=6269&context=chulaetd.article=4053&context=chulaetd.Article=5395&context=chulaetd.php/bcnpy/article/view/129051/104537.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565, 30 พฤศจิกายน). รู้จักกับ “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” ล่าสุด 11 จังหวัด. <https://www.moe.go.th/360educational-innovation-area/>.
- กรุณา วงษ์เทียนหลาย. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามแนวคิดสมรรถนะนวัตกรรมของนักเรียนพยาบาล [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]*. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=10309&context=chulaetd>.
- กฤตชญา วิเชียรเพริศ ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง และดิเรก พรสีมา. (2559). ปัจจัยพระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 10(4), 6-9.
- กัสม่า อัสวภูมิ และหทัย น้อยสมบัติ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(1), 77-80. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/106/47>.
- เก ประเสริฐสังข์. (2564, 16 กรกฎาคม). *เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ปี พ.ศ. 2564 - 2569*. Edusandbox. <https://www.edusandbox.com/16th-jul-sandbox-development-goals>.

- เข็มนิษฐา พิมพ์ชิ้น และกัลยมน อินทุสุต. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสาร
วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*. 11(1), 93.
- จักรี จันดี และมีศักดิ์ แสงศิลา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*.
7(1), 156-157.
- จุฑามาศ แสนสุข. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่ 13*. 13(1), 54-63.
- ชนัญญา ประสิทธิ์พรพงศ์ และชญานิษฐ์ อูสาโห. (2559). การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงาน
วิชาการ โรงเรียนวีรศิลป์ จังหวัดกาญจนบุรี. *Online Journal of Education*, 11(4),
227-242.
- ชวัลลักษณ์ รติวรภัทรกุล, ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2559).
การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารราชพฤกษ์*. 14(3),
59. [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/90828/
71308](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/90828/71308).
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชุลีพร บริเอก, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และกัลยา มิขะมา. (2560). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยในจังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 7(2), 47-48.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/85947>.
- ฐานิศรา กาบบัวศรี. (2562). *เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRB Process and Technique of
POSDCoRB*. 1(3), 16.
- ฐานันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารวิจัยและพัฒนา
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 103-105. [https://so06.tci-thaijo.org/
index.php/vrurdihsjournalarticle/view/39157](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournalarticle/view/39157).

- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟ่งสัวส์, วลนิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*. 14(3), 95.
- ณรงค์ รัตนโสภา, พจนีย์ มั่งคั่ง และสายฝน เสกขุนทด. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี, *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 19(84), 102. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/250652>.
- ณรงค์ศักดิ์ หอมมาลัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*. 23(2), 77-81.
- ดวงจิต สนิทกลาง. (2561). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวความคิดพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=4034&context=chulaet>.
- ตัทธิตา ตังตำ, สมคิด นาคขวัญ และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12, *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 8(2), 48-52. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/93489/73200>.
- ติรณา เกียรติสุขสถิต. (2564, 16 กรกฎาคม). *Education Sandbox : การพัฒนาการศึกษาไทยโดยนวัตกรรมทางการศึกษา*. <https://thepolabco.medium.com/education-sandbox-95cd7dde57e6>.
- ธนกร สร้อยสุวรรณ, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และพนา จินดาศรี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 16(3), 50.
- ธนภุต ศรีทองปลอด, อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5(1), 40-45.

- นภาพร พักมี, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตู๋จินดา. (2565). กระบวนการบริหารจัดการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 23(1), 184.
- นลินี ณ นคร รักธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *วารสาร
วิทยาการจัดการปริทัศน์*. 24(2), 174.
- นันทิดา แก้วสมศรี, ประดิษฐ์ ศิลาบุตร, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง และประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2564).
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ, *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์*. 16(1),
91-95. /Pitchayatat/article/view/247753/168136.
- นันทวัน แจ่มสุข, วาโร เฟื่องสวัสดิ์, ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2558). การพัฒนา
รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 38(3), 45-
47. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/48326/40141>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรเมศวร์ ขรอยนุช. (2565). *นวัตกรรมการบริหารวิชาการสู่การพัฒนากรอบความคิดผู้ประกอบการ
ของนักเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/6378>.
- ปิยลักษณ์ หายิดา และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนัก
การศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี
อีสเทิร์น*. 85-86. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/26>
- พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ และชัยยนต์ เพาพาน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 12(1), 164-227.
- พรทิพย์ รอดพลอย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 23(1), 119.

- พระครูประโชติสารนิวิฐ, สุเทพ เมย์ไธสง และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 2(6), 711-716.
- พระจันทอง จันทโชโต และอุทัย ภิรมย์รัตน์. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *วารสารการพยาบาลการสาธารณสุขและการศึกษา*. 159-163. <https://he01.tcithaijo.org/index>.
- พระมหาปริญญา วรญาโณ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักอิทธิบาท 4. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*. 2(3), 13.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562, (20 ธันวาคม 2565). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 296 ง หน้า 8.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. 136 (ตอนที่ 56ก), 102-120.
- พวงสุรีย์ วรคามิน. (2562). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดอัจฉริยภาพทางดิจิทัลของนักเรียนประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=10317&context=chulaed>.
- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 23(1), 228.
- พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสายใต้ เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 14(3), 5.
- เรียวฤดี รันศรี, ละมัย ร่มเย็น และสัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง. (2565). อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 2(5), 207.
- วรรณที ศรีโนนยาง, สมคิด สร้อยน้ำ และนวัตร หอมสิน. (2562). ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 47(2), 335-340. <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/196402/136531>.

- วรารณณ์ พุททวงษ์, วรณารัตน์ อัสวเดชาชาญยุทธ์, อนันต์ เตียวต้อย และอำนวย บุญรัตน์ไมตรี. (2560). แนวคิดการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 7(1), 17.
- วริษา ฮวดศรี, กัญกร เอี่ยมพญา และนิวัฒน์ น้อยมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*. 22(1), 105-109.
- วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะพลเมืองคุณภาพในศตวรรษที่ 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=10322&context=chulaetd>.
- วัชรารณณ์ อมรศักดิ์. (2563). นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการนำสะเต็มศึกษาไปใช้ในชีวิตจริง [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=5401&context=chulaetd>.
- วุฒิชัย พวงพิลา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(2), 155.
- ศิริลักษณ์ ทิพน้อม, วาโร เฟ่งสวัสดิ์, วลันิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารราชพฤกษ์*. 14(3), 73.
- ศิริวรรณ ทัสนา และปาริชาติ บัวเจริญ. (2567). การพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*. 9(1), 234.
- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด*. ตราด : กลุ่มนโยบายและแผน.

- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *คำแถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สุขาวลี ทองโพธิ์ใหญ่ และนิยดา เปี่ยมพีชนะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *Journal of Buddhist Education and Research : JBER*. 9(1), 3-6.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/241221/163983>
- สุพรรณิ ศรีโท และกฤษณก ดวงชาทม. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 3(3), 815.
- สุพิชชา มากะเต, ภัคณัฐ สมพงษ์ธรรม และพรรณวลัย เกะระ. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง, *วารสาร e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 3(2), 21-29. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/248287/167772>.
- สุนิตย์ ยงค์มกล. (2564). *นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาในเครือข่ายสารสนเทศตามแนวคิดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาพูดสำหรับการสื่อสารและการเรียนรู้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula>.
- เสรี ภัคดี, จรุณี แก้วเอียน และนวรรตน์ ไชยมภู. (2565). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 9(2), 99.
- อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/Viewcontent.cgi?>
- อรรถพล เทินสะเกษ และยุวธิดา ขาปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 14(3), 199-207.

- อรอุมา ไกล่ฝน, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และวาโร เพ็งสวัสดิ์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 20(89), 81.
- อัมพิกา สิริพรหม. (2563). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดสมรรถนะผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของระบอบเศรษฐกิจภาคตะวันออก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?>
- อัญจิรา ทรงกิตติพิศาล. (2563). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=5396&context=chulaet>.
- อิสยาภรณ์ ทับสกุล และทศพล อีชะพร. (2565). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 13(2), 74.35p124
- Alex A. Jaleha & Vincent N. Machuki. (2018). Strategic Leadership and Organizational Performance: A Critical Review of Literature. *European Scientific Journal December 2018 edition*. 14(35), 124. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n>
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal Of European Industrial Training*, 15(2), 2.
- Brent Davies. (2003). *Rethinking Strategy and Strategic Leadership in Schools*. Sagejournals. 31(3), 1. <https://doi.org/10.1177/0263211X03031003006>
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skills*. 4 th ed. New York : McGraw - Hill.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantum Books.
- Gulick, Luther, and L. Urwick, eds. (1939). *Paper on the Science of Administration*. New York : Institute of Public Administration, Columbia University.
- Henri Fayol. (1916). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman and Son.
- Herbert, A. Simon. (1947). *Administrative Behavior*. New York : Macmillan, 1.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Leadership style: Attitudes and behaviors. *Training & Development Journal*. 36(5), 50–52.

- Hoy W.K. and Miskel C.G. (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Boston : Mc Graw-Hill.
- Kimberly B Boal & Robert Hooijberg. (2000). Strategic leadership research: Moving on. *Journal The Leadership Quarterly*. 11(4), 2. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00057-6)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://psycnet.apa.org/record/1971-03263-001>
- Michael A. Hitt, Katalin Takacs Haynes and Roy Serpa. (2010). Strategic leadership for the 21st century. *Journal Business Horizons*. 53, 437—444. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1995786
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Terry Quong and Allan Walker. (2010). Seven Principles of Strategic Leadership. *Journal ISEA*. 38(1), 22. https://www.researchgate.net/publication/228506732Seven_principles_of_strategic_leadership
- Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York : The Free Press.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล อาจารย์ภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ดร.วุฒิชัย ไกรวิเศษ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. นายคมสัน ณ รังษี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคลองใหญ่วิทยาคม จังหวัดตราด
4. นายศุภกร รัตนวงศ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเนินทรายวิทยาคม จังหวัดตราด
5. ดร.สุภัทรพงศ์ รวงผึ้งรุ่งโรจน์ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนแก่ง“วิทยสถานาร”

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๖๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดี คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยนายปณัฐวิทย์ สุขศิริปานรัชต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรณาธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๖๙



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

ด้วยนายปณัฐวิทย์ สุขศิริพานิชต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ ดร.วุฒิชัย ไกรวิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๗๐



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ด้วยนายปณัฐวิทย์ สุขศิริปานรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนายคมสัน ฦ รัชชี เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๗๑



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเนินทรายวิทยาคม

ด้วยนายปณัฐวิทย์ สุขศิริปานรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนายศุภกร รัตนวงษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAJ BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๙๗๒



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”

ด้วยนายปณัฐวิทย์ สุขศิริปานรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ ดร.สุภัทพงษ์ รวงผึ้งโรจน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)
คณบดีคณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี : แหล่งภูมิปัญญา สร้างนวัตกรรม สู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : To be wisdom-based and innovative for sustainable local development.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความร่วมมือจากท่าน
กรุณาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำ
วิจัยครั้งนี้ โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นและไม่มีผลใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่อง
พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด จำนวน 24 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความ
สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อจึงมีความสำคัญ และถือว่าเป็นความลับ
เฉพาะบุคคลที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายปณฐวิชญ์ สุขศิริปานรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



คิวอาร์โค้ดตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 : การประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย P ลงในช่องระดับตามความจริง

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1= น้อยที่สุด

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี					
ด้านการประเมินกลยุทธ์						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู					

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม					
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 2 : ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย P ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานตามความจริง

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1= น้อยที่สุด

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้สร้างสรรค์นวัตกรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด					
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสันับสนุนครูในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่และสนับสนุนการพัฒนางานสอนของครู					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสันับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ					

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้					
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการจัดการศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
การนิเทศภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ					

รายการ		ระดับ				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ ประกอบด้วย
 - 1.1 นิยามศัพท์เฉพาะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ข้อความที่ใช้วัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 ข้อความ
2. ขอความกรุณาจากท่านช่วยตรวจสอบข้อความที่ใช้วัดสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้อความที่ใช้วัดการปฏิบัติงานของครูในแต่ละข้อความว่าวัดตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย P ลงในช่องแสดงความคิดเห็นทางด้านขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดระบุข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบวัดให้มีคุณภาพเพื่อการเก็บข้อมูลตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังตารางต่อไปนี้

ความคิดเห็น	ความหมาย	ระดับคะแนน
เห็นด้วย	แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ	+1 คะแนน
ไม่แน่ใจ	<u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อความที่พิจารณาวัดตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ	0 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	แน่ใจว่าข้อความที่พิจารณาวัด <u>ไม่ตรง</u> ตามนิยามศัพท์เฉพาะ	-1 คะแนน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยฉบับนี้

นายปณัฐวิชัย สุขศิริปานรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1. ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยทำการวิเคราะห์จากบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก โดยการส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และกระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร				
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายนอก				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้				
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย				

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงาน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี				

3. ด้านการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู กระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการประเมินกลยุทธ์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู				
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม				

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับครู รวมทั้งมีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และเกิดสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของทีมงานผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสามัคคีของสมาชิกในองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร				
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ				
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง				

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อความที่ใช้วัดระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้สร้างสรรค์นวัตกรรม การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง มีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้สร้างสรรค์นวัตกรรม				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง				

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด				

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียนเผยแพร่และสนับสนุนการพัฒนางานสอนของครูผ่านการกระตุ้นและสนับสนุนจากผู้บริหาร ทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก ๆ การพัฒนานี้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในชุมชนและสังคม ทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา				

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียน				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่และสนับสนุนการพัฒนางานสอนของครู				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้				

3. การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การติดตามผลการจัดการศึกษาและกระตุ้นให้มีกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้เราสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิผลของการจัดการศึกษานี้ โดยสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครูรวมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน การติดตามผลการพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน

การศึกษา และมีการประเมินการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการจัดการศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครู				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา				

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยังเป็นวิธีการสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่สร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อความที่ใช้วัด		เห็นด้วย +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เห็นด้วย -1	ข้อเสนอแนะ
การนิเทศภายในสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศสนับสนุนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศเพื่อสนับสนุนให้ครูปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน				

ตารางที่ 6.1 ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา
นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			

ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม
3	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางการกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความเป็นไปของสถานการณ์ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ									
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (ต่อ)									
8	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลเพื่อให้ครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
11	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างมุ่งมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
ด้านการประเมินกลยุทธ์									
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการประเมินกลยุทธ์ (ต่อ)									
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการพัฒนารูปแบบ เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร									
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโครงสร้างงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความโปร่งใสในการบริหาร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			

ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร									
23	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูผ่านการฝึกอบรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม

ตารางที่ 6.2 ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการ ประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ การศึกษามีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้									
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยโอกาสสำหรับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่และสนับสนุนการพัฒนาการสอนของครู	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	เหมาะสม
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้									
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้									
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผลการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
16	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อวัดระดับความเข้าใจของนักเรียนและความสามารถในการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียนและผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม

ตารางที่ 6.2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	สรุป
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (ต่อ)									
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา									
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
21	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
22	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
23	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม
24	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	เหมาะสม



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางที่ 6.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์	
1	0.74
2	0.72
3	0.71
4	0.71
5	0.73
6	0.73
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	
7	0.75
8	0.70
9	0.73
10	0.72
11	0.74
12	0.71
ด้านการประเมินกลยุทธ์	
13	0.71
14	0.74
15	0.72
16	0.69
17	0.73
18	0.70
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	
19	0.73
20	0.72
21	0.71
22	0.71
23	0.73

ตารางที่ 6.3 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)	
24	0.73
25	0.73

จากตารางที่ 6.3 แสดงว่า แบบสอบถามประสิทธิผลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด จำนวน 25 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.69 ถึง 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

ตารางที่ 6.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	
1	0.73
2	0.73
3	0.70
4	0.73
5	0.69
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	
7	0.72
8	0.71
9	0.71
10	0.72
11	0.71
12	0.72
13	0.70
14	0.71
15	0.70

ตารางที่ 6.4 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (ต่อ)	
16	0.71
17	0.72
18	0.72
19	0.71
ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	
20	0.71
21	0.73
22	0.71
23	0.70
24	0.74

จากตารางที่ 6.4 แสดงว่า แบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดตราด จำนวน 24 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง 0.69 ถึง 0.74 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายปิ่นรุฬหิษฐ์ สุขศิริปานรัชต์
วัน เดือน ปีเกิด	30 มิถุนายน พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	89/3 หมู่ 10 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู ค.ศ. 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคิชนกวิทยา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2560	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ครุศาสตรบัณฑิต คบ. (สังคมศึกษา)
พ.ศ. 2568	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี