

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 ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

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

เฮอร์เบิร์ต เอ. ซีมอน (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 การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 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 และเป็นกระบวนการ ต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกระบวนการโน้มน้าวจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อน 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 การให้การพัฒนาในทุกด้านเป็นสำคัญที่สุดในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมั่นใจในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

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 ดวงชาต (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 และนิดา 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. การมีการคิดเชิงปฏิกิริยา
2. ทักษะด้านความคิดระดับสูง
3. ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

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

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ
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 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์มีองค์ประกอบที่หลากหลายทั้งแตกต่างและเหมือนกันตามทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตรังดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนชนักวิชาการ

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 และชัยนนต์ 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 เปี่ยมพินชนะ (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 โดยการเป็นตัวอย่งที่ดีและมีความสามารถสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ในทีม ทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและยอมรับกับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน

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

การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

พระครูประโชติสารนิวิฐ (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

สุชาวสี 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 ช่วยสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจร่วม ในองค์กร 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 ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกันในแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในทุกมิติของการดำเนินงาน 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

ตติธิตา ตังต่ำ และคณะ (2559 : 48) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นไปในด้านการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก เพราะงานด้านนี้เป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการประสานงานให้ครู บุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกัน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอีกด้วย

นันทิตา 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 เพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี 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 การจัดทำหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานวิชาการในศูนย์การศึกษานอกกระบวน และ การศึกษาตามอัธยาศัยโดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือกับภาคี เครือข่าย และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ การประเมินผลการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญในการจัดทำหลักสูตรเพื่อติดตามและปรับปรุง การสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสุดท้ายการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็น เครื่องมือที่สำคัญในการประเมินผลของหลักสูตรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการ ของชุมชนและผู้เรียนในทุก ๆ ระดับ

นันทิดา แก้วสมศรี (2564 : 95) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ 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 เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น 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 ทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 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

จุลิศร 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 ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

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 และเทคนิคการสอนที่ดีเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ดัทธิดา ดิ่งต่ำ (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 คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 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 เหลื่อมล้ำในการศึกษา 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 และ การลงทุนเชื่อมโยง EEC และประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 : พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูป และ การตลาดสินค้าเกษตรตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างครบวงจรและมีมูลค่าสูง

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 รัชมิ่งคลาภิเษก
16. โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์
17. โรงเรียนวัดแหลมมะขามสาขาสถาบันแหลมทองกลาง
18. โรงเรียนวัดแหลมมะขาม(กัลยาณกิตติวิทยา)
19. โรงเรียนวัดอ่าวใหญ่
20. โรงเรียนวัดห้วยน้ำขาว
21. โรงเรียนวัดหนองคันทร้ง
22. โรงเรียนวัดสุวรรณมงคล
23. โรงเรียนวัดสะพานหิน
24. โรงเรียนวัดสลักเพชร
25. โรงเรียนวัดวัชคามคชทวีป
26. โรงเรียนวัดวัง (กิม - บุญอยู่ อุทิศ)
27. โรงเรียนวัดวรณดิตถาราม
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. โรงเรียนบ้านทุ่งไเก้ดัก
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 ข้อมูลที่פקโรงพยาบาล 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