

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต



ชลลดา หนูนิลปลอดดี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต



ชลลดา หนูนิลตลอดดี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' STRATEGIC LEADERSHIP AND
ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER PHUKET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE



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

September 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ของ ชลลดา หนูนิลตลอดดี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

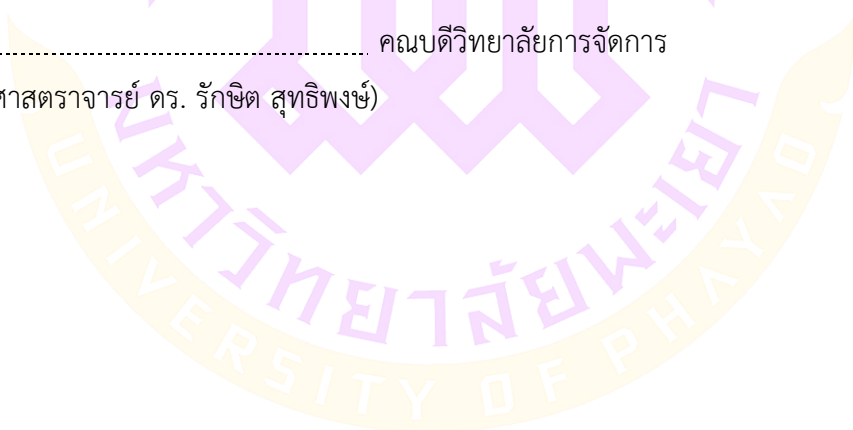
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ชารินทร์ รसानนท์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนามรงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุธธิพงษ์)



เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ชลลดา หนูนิลปลอดภัย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ธารินทร์ รสานนท์
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การบริหารวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.92 และด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ 2) การบริหารวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .844, \leq .01$)

Title: RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' STRATEGIC LEADERSHIP AND ACADEMIC ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER PHUKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

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

Advisor: Dr. Tharin Rasanond

Keywords: Strategic Leadership, Academic Administration, School Administrators

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) Strategic leadership of school administrators, 2) Academic administration in schools and 3) The relationship between school administrators' strategic leadership and academic administration in schools under the Phuket Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 279 schoolteachers under the Phuket Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a 5 rating scale questionnaire with validity ranging from 0.67 to 1.00 and reliability of administrators' strategic leadership was 0.92 and Academic administration in schools was 0.93. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows: 1) School administrators' strategic leadership was rated in each aspect and overall at a high level. In order, from highest mean to lowest mean, were organizational strategic direction-setting, strategy formulations, strategy implementation, and strategy for control and evaluation. 2) Academic administration in schools was rated in each aspect and overall at a high level. In order, from highest to lowest mean, were learning process development, learning outcome assessment, curriculum development, educational supervision, and educational media and technology. 3) The relationship between school administrators' strategic leadership and academic administration in schools in overall was highly positive correlation, statistically significant at the .01 level ($r = .844, p \leq .01$).

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความกรุณาและความเมตตาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.ธารินทร์ รัตนานนท์ ขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าตลอดจนให้คำแนะนำให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และดูแลความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา จนการศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ยิ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทิวี รองศาสตราจารย์ ดร.อัฉรวิวัฒน์ วัฒนารงค์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และนายสุรวุฒิ เอี่ยมสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฉลองที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเอง จนทำให้การศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต ที่ได้อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ที่ได้ข้อมูลในการวิจัยและขอขอบคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิง จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี

ชลลดา หนูนิลปลอดภัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	16
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ.....	27
บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต.....	66
ตอนที่ 3 การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต	71
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.....	77
บทที่ 5 บทสรุป.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
การอภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	93
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	94
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า IOC.....	103
ประวัติผู้วิจัย.....	118

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงขนาดสถานศึกษาจำแนกรายอำเภอ.....	46
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
ตาราง 3 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับ และลำดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้าน... 66	66
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการกำหนด ทิศทางของสถานศึกษา.....	67
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 68	68
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการควบคุมและ ประเมินกลยุทธ์	70
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับของการบริหารวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้าน.....	71
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	72
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 73	73

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการพัฒนา และใช้สื่อ
เทคโนโลยีทางการศึกษา..... 74

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการนิเทศการศึกษา..... 75

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการวัดผลและประเมินผลการ
เรียนรู้..... 76

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 77

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารวิชาการของโรงเรียนเป็นรายด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต 78



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และประเทศชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพโอกาส รวมถึงความเท่าเทียมในการแข่งขันในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัตหลาย ๆ ประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ซึ่งในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทย ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาจะต้องมีการวางกรอบเป้าหมายทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ที่คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ไม่เพียงแต่การทำงานตามตำแหน่งหรือตามนโยบายที่กำหนดเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, สิริฉันท สติรกุล และ ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2559) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ทางทฤษฎี ความสามารถ ทักษะ และมวลประสบการณ์ในการจัดการศึกษาที่ทันต่อยุคสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับยุคใหม่ได้ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) แต่สิ่งสำคัญที่สุด คือ การบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนควรมีภาวะผู้นำ

หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ผู้บริหารจึงควรมีกฤตยู่ในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลักและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ, 2560)

จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินในอนาคตขององค์กร มีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง แล้วนำผลของข้อมูลย้อนกลับมาในใช้การพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

การบริหารจัดการเป็นภารกิจหลักและหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีหน้าที่อำนวยความสะดวกส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม แก้ไขปัญหา พัฒนาการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในระบบทั้งการวางแผนการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจจากการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาท้องถิ่น ชุมชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้

สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ จึงเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 12 ด้าน โดยจากการวิเคราะห์การบริหารวิชาการที่ได้จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน พบว่า การบริหารวิชาการที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่ที่สำคัญประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา เพื่อดำเนินงานหรือบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตนั้น พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้ทดสอบคุณภาพการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (NT) เปรียบเทียบค่าสถิติ 2 ปีซ้อนหลัง ระหว่างปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 ผลปรากฏว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 56.59 เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 55.77 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.60 ลดลงจากปี 2564 ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.90 ซึ่งจากผลรวมความสามารถทั้งสองด้านที่ได้มีการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (NT) จะเห็นได้ว่าการทดสอบทั้งสองด้านมีผลคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง ร้อยละ 0.73 และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ปรากฏว่า มีคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ วิชาภาษาไทย 57.55 วิชาภาษาอังกฤษ 37.27 วิชาคณิตศาสตร์ 31.51 และวิชาวิทยาศาสตร์ 42.03 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต, 2565) จากข้อมูลดังกล่าว เป็นตัวชี้วัดให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากผลการทดสอบเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ค่อนข้างต่ำ และควรปรับปรุง ซึ่งภาระงานในการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารวิชาการโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อเสนอแนะให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน พัฒนาส่งเสริม ปรับปรุง ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งควบคุม และประเมินกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ทั้งยังเป็นแนวทางของผู้บริหารในการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้านกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาใน 5 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 923 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

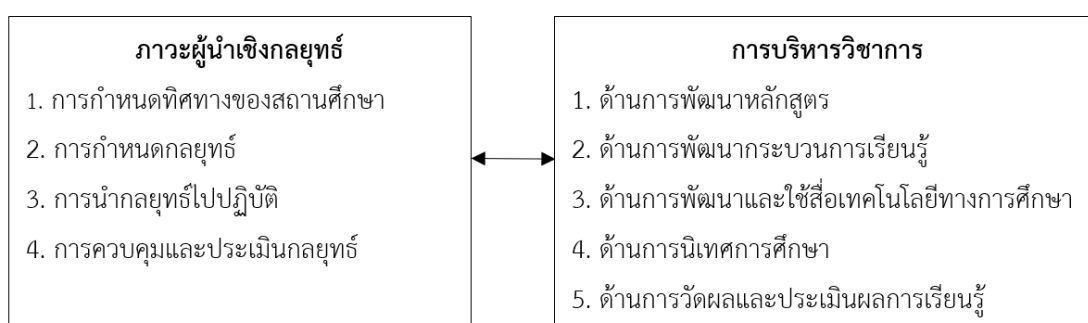
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา
 - 1.2 การกำหนดกลยุทธ์
 - 1.3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
 - 1.4 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์
2. การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ประกอบด้วย
 - 2.1 การพัฒนาหลักสูตร
 - 2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 2.3 การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 2.4 การนิเทศการศึกษา
 - 2.5 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นในกระบวนการ 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา เป็นหลักและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. **การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินในอนาคตขององค์การ มีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ตลอดจนถึงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ

2. **การกำหนดกลยุทธ์** หมายถึง ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคนำสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสามารถ

ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหาร มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการการบริหารกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล การเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง แล้วนำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ไปใช้ รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร โดยใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์สภาพการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตร

3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้กระบวนการสอนของครูบรรลุผลได้อย่างง่าย โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน การจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีของการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่าง ๆ และมีเจ้าหน้าที่ด้านสื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น

4. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนด และสร้างความเข้าใจในการนิเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศในการนิเทศที่มีความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตลอดจนมีการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ตรงกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของโรงเรียน

5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง มีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน มีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลและประเมินการศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างทุกประเภท

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีการแบ่งขนาดของสถานศึกษา คือ
1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-119 คน 2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน

120-719 คน 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน 4) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถนำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารวิชาการ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาการบริหารวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นได้นำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 บทบาทของผู้นำ
 - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.3 บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.4 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 3.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 3.4 ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบริหารวิชาการ
4. บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร โดยเชื่อว่า เป็นเรื่องสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งมาจากความพยายามและการทำงานหนักของตนเอง ซึ่งไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด จึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Giammatteo (1981, อ้างอิงใน ซาฟีนิอะ แอหลัง, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่ไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และเป็นผู้นำที่เหมาะสม สิ่งนั้นคือการแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่ ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้มีการทำงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมมือกันไปสู่เป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2553, หน้า 40) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือผู้ร่วมงาน หรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการร่วมกันดำเนินการจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557, หน้า 78) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 45) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการโน้มน้าวและจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการเปลี่ยนแปลง

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม และการยอมรับของสมาชิก สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐชุตตา วิจิตรจามรี (2554, หน้า 238) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชี้นำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ โดยใช้ทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และกระบวนการของผู้นำในการปฏิบัติงาน ชี้นำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2553, หน้า 218) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบ แล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำ

ราซิก และสแวนสัน (Razik and Swanson, 2001, p. 317) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำ เป็นการคิดอธิบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุม การเปลี่ยนแปลง

ภารตี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 77-78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นส่วน ที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ รวมทั้งช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับ สภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีความสำคัญมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง สภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีสำคัญโดยผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถจะเปลี่ยนแปลงให้มีความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรได้ ผู้ที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่สร้าง บรรยากาศการทำงานในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

บทบาทของผู้นำ

ผู้นำองค์กรในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในระดับองค์กรจึงต้องแสดงบทบาทที่ชัดเจน ในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทาง ปฏิบัติที่สำคัญซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้านที่สอดคล้องตามกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของปีเตอร์ เซ็นเก้ ดังนี้

1. บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน เช่น

1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

2. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน เช่น

2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

2.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบทุกด้านก่อนการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกครั้ง

2.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์

3. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น

3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

3.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต

3.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนงานของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

4. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีม เช่น

4.1 การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน

5. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น

5.1 การสนับสนุนให้หน่วยงานกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.2 การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

5.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

แนวปฏิบัติในเรื่องบทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ตามที่ได้นำเสนอมานี้ ผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) อย่างมั่นคง

จากการศึกษาบทบาทผู้นำในฐานะผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้นำในฐานะผู้บริหารมีลักษณะเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้ประสานงาน เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ตรวจสอบเป็นผู้ให้ข้อมูล และรายงานข้อมูล เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้รับมือกับความไม่สงบเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร รวมทั้งเป็นนักต่อรอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อจะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำกระบวนการทัศนในการศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษา คุณลักษณะผู้นำระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนการทัศนในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิมเกิดเป็นกระบวนการทัศนใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนการทัศน ดังนี้ (Lussier and Achua, 2001, pp. 16-17)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ซึ่งในแต่ละกระบวนการทัศน มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

กระบวนการทัศนทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ โดยผู้ที่สนใจในแนวทางนี้ตั้งข้อสังเกตว่าคนที่เป็ผู้นำนั้น จะต้องมึลักษณะพิเศษเฉพาะอะไรบ้างเช่น มีลักษณะทางกาย คือ รูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร หรือบุคลิกภาพการแสดงตัว ท่าทางการพูดจาเป็นอย่างไร เป็นต้น

ในการศึกษาวิจัยค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ นักวิจัยใช้วิธีการใน 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรกเพื่อที่จะหาลักษณะของผู้นำที่เป็นสากล สามารถนำไปใช้กับซึ่งผู้นำโดยทั่วไปได้ จากการศึกษาดังกล่าวพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาดมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า มีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำ ในขณะที่ไม่ได้เป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้ มีลักษณะดังกล่าวด้วย

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม สืบเนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ไม่สามารถจะให้คำตอบที่เด่นชัดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบกับความเจริญในทางจิตวิทยาในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ นักวิชาการจึงได้ศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทนการมุ่งพิจารณาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำนั้น มักเป็นการศึกษาว่าผู้นำมีพฤติกรรมในการบริหารอย่างไร ทำอะไรบ้าง เช่น วิธีการที่มอบหมายงาน วิธีการสื่อสาร วิธีการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีความคล้ายกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ ทั้งสองวิธีเชื่อว่าไม่มีวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง (One Best Way) ในการนำแต่ทั้งสองวิธี ก็มีความแตกต่างกัน โดยที่วิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นมาแต่เกิด (Born Leader) แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม จะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ดังนั้น การศึกษาวิจัยตามแนวความเชื่อของกลุ่มทฤษฎีนี้ จึงเน้นที่การวิเคราะห์ พฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงานเป็นหลัก (Donnelly, 1971, p. 192 อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544, หน้า 48-49)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำ จึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาที่แบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หรือหมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จึงเน้นที่ความสำคัญองค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานสภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001, p. 17 อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544)

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือประสิทธิภาพผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำ อาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) (Lussier and Achua, 2001, pp. 375-393 อ้างอิงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544)

การศึกษาพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีการพัฒนามาโดยลำดับจนถึงปัจจุบัน มีการบูรณาการภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบและผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม วุฒิภาวะของผู้ตามโดยที่ผู้นำต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สมยศ นาวิการ (2554, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถ คาดคะเน สร้างวิสัยทัศน์ รักษาความคล่องตัว และให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพื่อที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็น

เชวงศักดิ์ พฤษเขตเวช (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Mean) ซึ่งมีการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์วิสัยทัศน์กว้างไกลมีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดูบริน (Dubrin, 2007) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategy Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เดวิด (David, 1997) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategy Management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จะให้ปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรและสภาพแวดล้อมไว้ ลักษณะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดการปฏิบัติการ การประเมินผล

ดราฟ (Daft, 2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดความได้เปรียบการแข่งขัน

เช่นเดียวกับ นงทานาทอร์น (Nongthanathorn, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง บุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และความคิดสร้างสรรค์ ออกแบบวัฒนธรรมองค์กร วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน ภายนอก ทันท่วงที รับฟังและเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดการใช้แผนกลยุทธ์มีความยืดหยุ่นและเป็น ผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์องค์กรในอนาคต

จากความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์และมีมุมมองระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

พริยะ ผลพิรุฬห์ (2552, หน้า 3) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเห็นโอกาสใหม่ ๆ เห็นข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าองค์กรอื่น
2. ทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานองค์กรที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางที่องค์กรต้องปฏิบัติ
3. ทำให้องค์กรสามารถสร้างผลตอบแทน (Returns) ที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้
4. ยกระดับองค์กรให้สามารถบรรลุประสิทธิภาพ (Efficiency) การมีต้นทุนการดำเนินการที่ต่ำลง และการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีการทำงานในลักษณะ Proactive คือ สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเป็นฝ่ายรุกมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายรับ (Reactive and Defensive)

บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ทรศนะ บุญขวัญ (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัย ทั้ง 6 ประการขององค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้างภาวะผู้นำและเทคโนโลยีดังกล่าวมาแล้ว และยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้พนักงานนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงมีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน กล่าวคือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์การ ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้ที่นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาท 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสามารถวางแผนการดำเนินงาน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน รวมทั้งไม่เพียงแต่รู้วิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และสื่อสารอย่างชัดเจนรวมทั้งชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จากความสำเร็จในอนาคตที่พนักงานจะได้รับ

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล หรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กร ควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน นอกจากนี้ยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน โครงสร้างการทำงาน และขั้นตอนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวและศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์การต่อมุมมองและความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของตนเอง

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องมีความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่ง แต่ในทางตรงกันข้ามเป็นองค์การที่มีการจัดตั้ง อย่างเป็นระบบมานานก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จเรียบร้อยแล้วในกรณีหลังนี้ ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น บทบาทคู่ขนานของผู้นำเป็นทั้งผู้กำหนดกลยุทธ์และบทบาท ในฐานะเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล (2557, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์แบ่งได้ดังนี้

1. กำหนดทิศทาง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองภาพอนาคตองค์กรว่าในอีกห้าปีข้างหน้าองค์กรจะเป็นอะไร เดินไปในทิศทางไหน ผู้นำควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงเป้าหมาย อนาคตและทิศทางขององค์กรด้วย เพราะจะทำให้ทุกคนมีความผูกพันกับเป้าหมายร่วมกันด้วย
2. คิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์รอบรู้สถานการณ์ภายนอกองค์กร เข้าใจสถานะของสถานการณ์ว่าเป็นช่วงขาขึ้นหรือขาลง รู้ทันความคิดความเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้น เพื่อปรับตัวและรับมือได้ทัน เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรเพื่อหาทางเสริมจุดแข็งให้แข็งยิ่งขึ้นและหาทางขจัดจุดอ่อนที่สำคัญก่อน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรพัฒนาการ คิดแบบวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองวิคิดที่เป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อจะได้มองเห็นทั้งภาพกว้างและภาพลึก
3. มองโอกาสมากกว่าปัญหา ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหา เพราะการจับจังหวะของโอกาสภายนอกจะเหมือนพลังที่ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว
4. การสื่อสาร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสื่อสารแผนงานและข้อมูลสำคัญให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้และเข้าใจผู้นำต้องใช้เครื่องมือสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบว่ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร องค์กรมีกลยุทธ์อะไรที่ต้องทำเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย องค์กรคาดหวังให้ทุกคนทำอะไรเพื่ออะไร
5. สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อแผนงานรับฟังอย่างจริงจังไม่สั่งการแต่ใช้วิธีการถามคำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ได้คิดและแสดงความสามารถที่มีอยู่กระตุ้นให้บุคลากรคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง
6. สร้างความเชื่อมั่นและจริงใจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกทั้งทางการกระทำการพูดการแสดงออกให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และรู้สึกได้ถึงความจริงใจที่ผู้นำมีต่อพวกเขา
7. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม: ผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าใจดีว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหนทางสู่ความสำเร็จขององค์กรเป็นไปไม่ได้เลยที่จะมีบุคลากรในองค์กรที่เก่งไปหมดทุกอย่าง

ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน คุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่งทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การการทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 253) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้คือ มีความคิดความเข้าใจระดับสูง สามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (ความรู้ ความสามารถ ข้อมูล ฯลฯ) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ การกำหนดวิสัยทัศน์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 300) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้คือ ขั้นการสร้างกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมายวางแผนและปฏิบัติการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์

เชวงศักดิ์ พลุกษเทเวศ (2553, หน้า 78) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ความสามารถ

ในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตความสามารถในการคิดเชิงปฏิกิริยา และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การการนำไปปฏิบัติ และการควบคุมการปฏิบัติการ

3. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 47) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้ คือ การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Leadership) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการจัดการเชิงกลยุทธ์และมีขั้นตอนสลับซับซ้อน การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบและ การประเมินผลของกลยุทธ์

อิทท์ ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson, 2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ตลอดจนถึงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแผน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm's Resource Portfolio) มีความสามารถใช้องค์กรในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าเกิดความคุ้มค่าเพื่อเกิด ความได้เปรียบทางการแข่งขันผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) มีการบริหารจัดการดูแลให้กระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพ การบริการ ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดูบริน (Dubrin, 2007) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-Level Cognitive Activity)

การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวล ข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์สภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Input to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์อาจเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่าสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-Inventing The Future) ซึ่งสรุปได้ว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนั้นว่ากลยุทธ์” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษาได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้อย่างหลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ดังนี้

- 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- และ 4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

เขวงศักดิ์ พุกษาเทเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประดับ (2559, หน้า 83) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง วิธีการที่จะทำให้การดำเนินงาน บรรลุตามวิสัยทัศน์องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น เป็นองค์กรที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิกิริยา และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

พิชิต โภพล (2559, หน้า 21-69) ได้กล่าวถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดตำแหน่ง หรือทิศทางในการดำเนินไปในอนาคตขององค์กร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายองค์กร และพันธกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) ได้ให้ความหมายการกำหนดทิศทาง ว่าหมายถึง กระบวนการนำผลการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาสรุป เพื่อสังเคราะห์กำหนดทิศทางองค์กรเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายวัตถุประสงค์กลยุทธ์นโยบาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการกำหนดทิศทางขององค์กร หมายถึง การวางแผน ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น และเป็น การออกแบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

สมยศ นาวิการ (2554, หน้า 548) ได้กล่าวถึง ความหมายของการกำหนดทิศทางขององค์กร ว่าหมายถึง การพัฒนาวิสัยทัศน์ระยะยาวของสถานศึกษา ซึ่งการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางใน

การดำเนินในอนาคตขององค์การ มีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในปัจจุบัน เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ

2. การกำหนดกลยุทธ์

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 261-262) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

อารียา จำนงค์ยา (2557, หน้า 13-14) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นการกำหนดว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ตัวชี้วัดในการกำหนดทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญาและวัตถุประสงค์

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558, หน้า 110-111) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายผลผลิตหลักเป้าประสงค์แผนงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่นำสู่การดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สถานศึกษามีเอกลักษณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป้าหมายกลยุทธ์ของภาครัฐ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการกำหนด ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่นและความพยายาม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและมีความคิดที่กว้างไกล เน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม มีการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีการทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน

พิชิต โกพล (2559, หน้า 21-69) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การนำข้อมูลและปัจจัยด้านต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ โดยการกำหนดตัวชี้วัดวิเคราะห์ เลือกลงกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การ

ตัญญูลักษณ์ พวงนิล (2555, หน้า 83-108) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับและรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย 1) การนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ และ 2) ความสามารถในการพัฒนากลยุทธ์ทุกระดับ

ฮิทท์, ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson, 2007) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์

ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ รวมทั้งกระตุ้น แรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค นำสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พิชิต โกพล (2559, หน้า 21-69) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์กร มีระบบการให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานวางแผนปฏิบัติและกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

ตวัณจุลลักษณ์ พวงนิล (2555, หน้า 83-108) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และ 2) การวางแผนปฏิบัติการ (Operational Planning)

อารีญา จำนงค์ยา (2557, หน้า 13-14) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนการวางแผนในการใช้ทรัพยากรทั้งในส่วนของงบประมาณ บุคลากร หรือการสร้างเครือข่าย รวมถึงขั้นตอนการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตัวชี้วัด การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผน การกำหนดบุคลากรและวิธีการ

เอกชัย อภิศักดิ์กุล (2556) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดกลยุทธ์นั้นเป็นการสร้างแผนงานที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ส่วนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร โดยมีผู้บริหารแต่ละหน่วยงานเป็นผู้นำในการปฏิบัติ เน้นหนักที่กิจกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารพึงระลึกเสมอว่าบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนมีส่วนต่อความล้มเหลวหรือความสำเร็จในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

และประสบการณ์ที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่ผลสำเร็จได้ ซึ่งจะจัดทำในรูปแบบของแผนปฏิบัติงาน (Adion Plan) เพื่อช่วยในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท มีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

เขวงศักดิ์ พุททษาเทเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประดับ (2559, หน้า 83) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กรโดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดและการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไป จากมาตรฐานไปจากมาตรฐาน

จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์ (2558, หน้า 110-111) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึงการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม คล่องตัวเอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารงานงบประมาณและจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม การเบิกจ่ายงบประมาณ มีความสะดวก รวดเร็ว ตามกำหนดระยะเวลา การดำเนินงานตามแผนงานโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ยึดหลักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากร มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด มีการวัดผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลจากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พิชิต โกพล (2559, หน้า 21-69) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ หมายถึงกระบวนการวัดและการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผนไว้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์กร โดยครอบคลุมการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางควบคุม การวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 261-262) กล่าวว่า ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการดูแล กระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน

ฮิทท์, ไอร์แลนด์ และฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson, 2007, p. 372) กล่าวว่า การจัดตั้ง ควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing Balanced Organizational Controls) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการดูแลงานต่าง ๆ ขององค์กร ควบคุมกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการเองเกิดความสุข และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมาย การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานของสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

ความหมายของการบริหารวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความหมายของงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนการจัดสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศ เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ งานวิชาการเกิดพลวัตและส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการการบริหารกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของการศึกษา ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้และความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทาง รวมทั้งให้ความสำคัญและปฏิบัติการประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562, หน้า 317) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ตรงตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2555, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการ ไว้ว่า การบริหารวิชาการเป็นการบริหารงานเป็นงานหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการบริหารที่สะท้อนถึงคุณภาพของโรงเรียน และความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรง

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ เป็นหัวใจหลักที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดของสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้และความเข้าใจและมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ให้สอดคล้องตรงตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2546 กำหนดให้การจัดการศึกษาทุกประเภททุกระดับ ต้องเน้นความสำคัญ 3 ส่วน คือ ความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้โดยบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

1. หลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยความรู้เรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน และสังคมโลก หากเรียกเป็นรายวิชาตามแนวทางที่เคยปฏิบัติหมวดนี้ ได้แก่ การเรียน เรื่องเกี่ยวกับสุขศึกษา สังคมศึกษา ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หน้าที่พลเมือง การเมือง การปกครอง ประเทศของเรา ประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

1.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในเรื่องการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน หากเรียกเป็นรายวิชาตามแนวทางที่เคยปฏิบัติหมวดนี้ อาจได้แก่ การเรียนเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติศึกษาวิทยาศาสตร์ทั่วไปฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา สิ่งแวดล้อม พลังงาน ป่าไม้ สัตว์ป่า สัตว์น้ำแหล่งน้ำ ดิน หินแร่ ดวงดาว จักรวาล อวกาศ เป็นต้น

1.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา หมวดนี้เป็นสาระและกิจกรรมที่หล่อหลอม สร้างเสริมความงดงามให้แก่ร่างกาย วาจา ความคิด และจิตใจ อาจเรียกเป็นรายวิชาตามแนวคิดเดิม เช่น ศีลธรรม หลักธรรมของศาสนา จริยธรรม สมบัติของผู้ดี มารยาทสังคม กีฬาและการออกกำลังกาย การวาดภาพระบายสี การปั้นและแกะสลัก งานประดิษฐ์ งานช่างวรรณกรรมและบทกวี เพลงและดนตรี นาฏศิลป์ และนันทนาการ นิทาน ตำนานความเชื่อ โบราณวัตถุ เป็นต้น

1.4 ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งอาจแยกเป็นพีชคณิต เรขาคณิต เลขคณิต ส่วนวิชาภาษาไทยซึ่งอาจแยก เป็นหลักภาษา การใช้ภาษา (การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน) วรรณคดี ทั้งวรรณคดีร่วมสมัย วรรณคดีสากลและวรรณคดีท้องถิ่น นอกจากนี้ยังรวมถึงภาษาต่างประเทศตามความจำเป็นในสังคม โลกาภิวัตน์ เช่น ภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น จีน เกาหลี รวมทั้งภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน

1.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ในหมวดนี้มีทั้งการเรียนเรื่องเกี่ยวกับการงาน การอาชีพ และการสังคม โดยเฉพาะการเรียนเรื่อง การงานและอาชีพ มีหลายสาขา เช่น เกษตร ประมง ช่างอุตสาหกรรม ช่างศิลปกรรมช่างหัตถกรรม งานบริการ ค้าขาย นายหน้าธุรกิจ สื่อสารโทรคมนาคม โฆษณา ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ทั้งนี้การจัดทำ หลักสูตรแกนกลางเป็นหน้าที่ของส่วนกลางและกำหนดให้ โรงเรียนขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของ หลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของท้องถิ่นของตนหรือที่เรียกว่าการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้เรียน โดยตรงภารกิจนี้เป็นหน้าที่ของโรงเรียน ครู และผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงวิทยากร พ่อแม่ ผู้ปกครองและบุคคลอื่นที่มีส่วนจัดการเรียนรู้ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเรื่องนี้ไว้ในมาตรา 124 มีสาระสำคัญหลายประการ ดังนี้

2.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หากครูให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จิตวิทยาการเรียนรู้ และจิตวิทยาพัฒนาการครูก็จะสามารถปฏิบัติได้ โดยพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายวิชา รายกิจกรรม ว่าวิชาใด เรื่องใด กิจกรรมใดสามารถจะมอบหมายงานแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มตามความสนใจหรือความถนัดการทำเช่นนี้ จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการทำกิจกรรมมีกำลังใจและมั่นใจที่จะเรียนรู้ต่อไป

2.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ความในข้อนี้เน้นการฝึกทักษะ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกหัด และฝึกฝน ทักษะที่ต้องฝึก ได้แก่ ก. กระบวนการคิด เช่น ฝึกคิดอย่างเสรี คิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ คิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดสร้างทางเลือก คิดตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาได้ ข. การจัดการ เช่น การวางแผน การทำโครงการการบันทึกการประมวลผลการประเมินผล การประสานและร่วมมือปฏิบัติการ การสรุปผล การรายงานผลการปรับปรุงแก้ไข ค. การเผชิญสถานการณ์ เช่น การรับรู้ สถานการณ์การวิเคราะห์สถานการณ์ การควบคุมอารมณ์ของตน การควบคุมสถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลเหตุผลและความรู้ มาประกอบการคิดและตัดสินใจ เผชิญและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรู้เท่าทัน

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ความในข้อนี้เน้นการเรียนรู้ ด้วยการปฏิบัติจริง ซึ่งเชื่อมโยงและสืบต่อเนื่องจากการฝึกทักษะในหัวข้อที่ผ่านมา การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีหลายวิธี เช่น การอ่าน การพูด การร้องเพลง การเขียน การวาดภาพ การค้นคว้าเอกสาร การศึกษานอกสถานที่ การสัมภาษณ์ การสังเกตและการบันทึก การสังเกตและการวิเคราะห์ การทดลอง การสาธิตการแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละคร การจัดนิทรรศการ การทำโครงการ การทำแฟ้มสะสมผลงานการปฏิบัติงาน ฯลฯ และการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ก็ตามต้องเน้นการคิดเป็น ทำได้ ทำเป็น และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้รับการอ่านและใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ไม่เฉพาะในขณะที่เรียนเพื่อให้สอบได้หรือสอบผ่านเท่านั้น

4. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชาความหมาย

ของข้อนี้ คือ การบูรณาการจุดมุ่งหมายและเนื้อหาตามความเหมาะสมหมายความว่าในแต่ละกิจกรรมหรือแต่ละคาบเวลาต้องมีเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายหลักและมีการผสมผสานวิชาอื่น เป็นองค์ประกอบ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม สามารถนำมาบูรณาการเข้าไปในเนื้อหาและกิจกรรมวิชาอื่น ๆ ได้ โดยถือหลักว่าคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถจะปลูกฝังและสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอนได้ทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถใช้การวิจัยส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนและครูต้องจัดสิ่งแวดล้อม ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น มีความสงบสะอาด ร่มรื่น ร่มเย็น มีที่กันแดดกันฝน มีน้ำดื่มมีห้องน้ำห้องส้วมเพียงพอ และสะอาดมีหนังสือ วารสาร สื่อ อุปกรณ์ วัสดุฝึกงาน มีบรรยากาศของกัลยาณมิตร

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนและรอบด้าน

7. การประเมินผู้เรียน การประเมินผู้เรียนให้พิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรม การเรียนและการร่วมกิจกรรมและจากการทดสอบทั้งหมดนี้ ให้ทำควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบของการศึกษา นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้โรงเรียนใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 12) ได้กำหนดหลักการและแนวคิดด้านการบริหาร วิชาการ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน เพื่อพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตร โรงเรียนให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม อย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. มุ่งส่งเสริมโรงเรียนให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัด หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา

จිරวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2558) ในการบริหารวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 67) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ มีหลักการบริหาร คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถทักษะคุณภาพ และการจัดการได้

ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (2552, สื่อออนไลน์) หลักการบริหารวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิตและกระบวนการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหาร ได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับอย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อยการใช้จ่าย หรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนในทางวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดด้วยเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไรในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัดบุคลากร งบประมาณ วัสดุ และเทคโนโลยี และใช้เวลาอันน้อยอีกด้วย

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academic) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของ วิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในหลักการเฉพาะเรื่องในบทต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการบริหารวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุด นำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นในการบริหารวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมาย คือผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารวิชาการ

ขอบข่าย และภารกิจงานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 29) ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน และมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จิตติมา วรณศรี (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการที่สำคัญประกอบด้วยงาน 7 ด้าน ดังนี้ การวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การนิเทศภายใน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556, หน้า 9) ได้กำหนดงานหลักของการบริหารวิชาการที่สำคัญ เป็น 6 งาน ดังนี้ งานหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร งานบริหารหลักสูตร งานสื่อ และนวัตกรรม งานวัด และประเมินผล งานนิเทศภายใน และงานส่งเสริมวิชาการ

ปราญชลี สุดตา (2560, หน้า 6) กล่าวว่า แนวทางการดำเนินงานตามขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 ภาระงาน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 15-16) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารวิชาการที่เป็นภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษางานวิชาการเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรงผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จรุณี แก้วเอียน (2557, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารวิชาการที่สำคัญ ดังนี้ งานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอนและสื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนรู้ และงานการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า นักวิชาการและนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารวิชาการไว้อย่างหลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายและภารกิจการบริหารวิชาการที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสืบต่อไป ผู้วิจัยจึงศึกษาขอบข่ายการบริหารวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ต่อไป

การศึกษาขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถานศึกษา 5 ด้าน มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

บุญมี เณรยอด (2531, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 281) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร ว่าหมายถึง การปรับแต่ง เสริม เต็มต่อ หรือการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

สังกัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่าหมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และอีกความหมายหนึ่งหมายถึง เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง การสร้างหลักสูตร การวางแผนหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรซึ่งเป็นการปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้ดีขึ้น ทั้งระบบ ตั้งแต่จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ทาบ (Taba, 1962) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และด้านอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมาย และวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร

ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่มีกระบวนการและขั้นตอนที่ซับซ้อน และเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางการจัดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาการศึกษาของชาติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ เพื่อให้การศึกษาของชาติเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความเจริญของสังคมและของโลก
2. เป็นการพัฒนาระบบการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก โดยเฉพาะในยุคที่เรียกว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์
3. เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนดังต่อไปนี้
 - 3.1 มีความสามารถเปลี่ยนกับทักษะในด้านต่างๆ
 - 3.2 มีความรู้เพียงพอที่จะศึกษาในระดับสูงขึ้นไป
 - 3.3 ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีของสังคม
 - 3.4 มีจิตใจและร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง
 - 3.5 มีความเข้าใจและรักษาความงามตามธรรมชาติ
 - 3.6 มีวัฒนธรรมและศีลธรรมอันดีงาม
 - 3.7 มีความสนใจและเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ
 - 3.8 มีความสนใจในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.9 มีความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตและในสังคมได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีการศึกษาวิเคราะห์ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง แล้วนำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ไปใช้ รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร โดยใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ทิสนา แคมมณี (2542, หน้า 22) ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า “การจัดการเรียนรู้” นับว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่แสดงถึงการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับ ความหมายที่แท้จริงของการเรียนรู้บทบาทของครูและบทบาทของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นสำคัญจะทำได้สำเร็จ เมื่อผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ครูและ นักเรียนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะตัวบุคคล ทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์ควรเรียนรู้ด้วยตัวของตัวเอง
2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องการใช้กระบวนการคิดสร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจกับ สิ่งต่าง ๆ
3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคมเพราะในเรื่องเดียวกันอาจคิดได้หลายแง่หลายมุม ทำให้เกิดการขยายเติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับ บุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ
4. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้ที่เบิกบานเพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีกเพราะเป็นเรื่องน่าสนุก ครูจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความรู้หรือกับ ข้องใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจและเกิดความสุขจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง
5. การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุดครูจึงสร้าง กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จบ

6. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับผลการพัฒนาของตัวเอง

เอมอร บุณศักดิ์ (2548, หน้า 32) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียนและวิธีการสอน ซึ่งครูจะต้องสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีดำเนินชีวิตและมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้

ปิยนุช ทองพรม (2550) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างแท้จริง

ความสำคัญการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญการพัฒนากระบวนการเรียนรู้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนสถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกดีชั่วถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้นเมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

7. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

9. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้น้องค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ สภาพการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตร

ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ความหมายของการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

นัยนา ยะตา (2560, หน้า 36) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียน การสอน การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการเรียนการสอน

ภุริตา เพ็ญวิทยา (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาการจัดทำระบบสารสนเทศการเรียนรู้ การจัดทำทะเบียนสื่อต่าง ๆ การส่งเสริมให้ครูผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์ และการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้สื่อและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ส่งเสริมให้ฝ่ายบริหารและครูร่วมกันดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 38) ได้อธิบายการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ไว้ว่า งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม

ในสถานศึกษาผลิตพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการบริการสื่อเผยแพร่เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลความต้องการ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้

3. บริการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานศึกษา
4. นิเทศ ติดตามผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
5. ประเมินปรับปรุง พัฒนา ระบบบริการการส่งเสริมการผลิตสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. สรุปรายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา

สุทธาทิพย์ หาญเมือง และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2563) ได้กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง รูปแบบนโยบายในเรื่องการจัดการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ความสำคัญของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกระบวนการ
3. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
4. สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่ น่าสนใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น
5. ส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน
6. เกื้อหนุนผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกัน ให้มีโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน
7. ช่วยให้ผู้เรียนบูรณาการสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เชื่อมโยง
8. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
9. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในหลายมิติจากสื่อที่หลากหลาย
10. เชื่อมโยงโลกที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน ให้เข้ามาสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้เกิดกระบวนการสอนของครูบรรลุผลได้อย่างง่าย

โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน การจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี ของการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ และมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่าง ๆ และมีเจ้าหน้าที่ด้านสื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งมีการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดทาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ดีขึ้น

ด้านการนิเทศการศึกษา

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 179) ได้กล่าวถึง ความหมาย การนิเทศการศึกษา ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูอาจารย์ ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางาน ของสถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 223) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อชี้แนะ คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือความร่วมมือกับครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครูและ เพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

กัลยา อาทรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความหมาย การนิเทศการศึกษา ไว้ว่าหมายถึง การกระตุ้นครูให้ใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทางการสอนให้เกิด การคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงส่งเสริมลักษณะความเป็นผู้นำทางด้านบริหารและด้านวิชาการ ทางการศึกษาที่มีลักษณะการนำจะต้องมาจากกลุ่มคณะ มิใช่เกิดจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด อำนาจ การตัดสินใจหาควรรมาจากคณะบุคคล ให้ความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นในความสามารถการฝึก ความเป็นผู้นำให้เกิดกับครูและบุคคลอื่น

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 48) ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือ แนะนำสนับสนุน ซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งเทคนิคการนิเทศนั้นสามารถทำได้ หลากหลาย เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของแต่ละสถานศึกษาแต่ละกระบวนการ นิเทศภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

ความสำคัญในการนิเทศการศึกษา

สุทธนู ศรีไสย์ (2549, หน้า 7-9) กล่าวถึง ความสำคัญของการนิเทศศึกษาวา การนิเทศ การศึกษา สามารถเป็นประโยชน์ต่อครูได้ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าครูยังคงมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูจะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน
2. สนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใด
3. ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงานหรือการสอนของครูคนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์ การสอนและรับเอาวิธีการใหม่ ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้ รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่น ๆ ด้วย
4. ช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำจุดมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้าง ๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึกหรือให้บริการเสริมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำงาน วิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่ม และชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการความน่าเชื่อถือ และความเป็นวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี
5. เป็นกระบวนการที่ทำทหายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน ครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลมาจากผลการประเมิน ข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวถึงความสำคัญในการนิเทศการศึกษา สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ และเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยการนิเทศ การศึกษาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ให้มีความพร้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือแนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียน การสอน โดยมีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนด และสร้างความเข้าใจในการนิเทศให้กับบุคลากร ในโรงเรียน รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศในการนิเทศที่มีความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา

แนะนำเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตลอดจนมีการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ตรงกับเป้าหมาย หรือตัวชี้วัดของโรงเรียน

ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

ความหมายของการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

ชัยวัฒน์ ทองทิพย์ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล วางแผนกำหนดระยะเวลาการวัดผลและประเมินผล การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดผลและประเมินผลแก่ครูผู้สอน สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ แบบฟอร์ม เครื่องมือ เพื่อใช้ในการดำเนินการวัดผลและประเมินผลให้พร้อมและเพียงพอ ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประเมินผล จัดให้มีการวัดผลและประเมินผล การเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนดไว้ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2562, หน้า 29) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร สถานศึกษารวมถึงการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

จารุกิตต์ สีทธิยานนท์ (2559, หน้า 32) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ของหลักสูตรการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล และการวัดและประเมินผลตามนโยบาย ที่กำหนดและเครื่องมือที่พัฒนาขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 173) ได้กล่าวถึง การวัดผลและประเมินผล ไว้ว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวัดมาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่าง ครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม สำหรับการวัดเป็นการค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของ ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัด ของเครื่องมือชิ้น ๆ ที่เรียกว่าข้อมูล

ความสำคัญของการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

อนันต์ ศรีโสภา (2524, หน้า 1-2) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่งเพราะว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการตัดสินใจ ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ซึ่งพอจะสรุปประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้เรียน ครูก็จะรู้ว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานพร้อมที่จะเรียนในบทต่อไปหรือไม่ ถ้าหากว่าผู้เรียนคนใดยังไม่พร้อมครูก็จะหาทางสอนซ่อมเสริม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูปรับปรุงเทคนิคการสอนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

2. ทำให้ผู้เรียนรู้ว่าตัวเองเก่งหรืออ่อนวิชาใด เรื่องใดความสามารถของตนอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้ปรับปรุงตนเอง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องทางการเรียนของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. ทำให้สามารถช่วยแนะแนวทางการเลือกวิชาเรียน การศึกษาต่อ การเลือกประกอบอาชีพ ของนักเรียนให้สอดคล้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพ ตลอดจนช่วยให้สามารถแก้ปัญหาทางจิตวิทยา อารมณ์ สังคมและบุคลิกภาพต่างๆ ของนักเรียน

4. ทำให้การวางแผนการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารโรงเรียน ช่วยให้ทราบว่าปีต่อไปจะวางแผนงานโรงเรียนอย่างไร เช่น การจัดครูเข้าสอน การส่งเสริม เด็กที่เรียนดี การปรับปรุงรายวิชาของโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีประโยชน์ต่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ตามความเหมาะสม

5. ทำให้สามารถวินิจฉัยข้อบกพร่องในการบริหารงานของโรงเรียน การสอนของครูและข้อบกพร่องของนักเรียน นอกจากนี้ยังนำไปสู่การวิจัยการทดลองต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามาก

6. ทำให้ผู้ปกครองทราบว่าเด็กในการปกครองของตนนั้น มีความเจริญงอกงามเป็นอย่างไร เพื่อเตรียมการสนับสนุนในการเรียนต่อ ตลอดจนการเลือกอาชีพของเด็ก

สรุปได้ว่าการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้เรียนรู้ระดับความสามารถของตนเอง รวมถึงความถนัดของตนเอง สามารถนำไปใช้เป็นทางเลือกในการเลือกเรียนต่อในความถนัดของตนเอง ทั้งยังสามารถนำไปเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพที่ตนเองสนใจได้

สรุปได้ว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง มีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดทำระเบียบการวัดผล ประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน มีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผล และประเมินการศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

สภาพทั่วไป

ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 4/4 ถนนแม่หลวน ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต 83000

จังหวัดภูเก็ตมีลักษณะเป็นเกาะที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีเกาะบริวาร 32 เกาะ ส่วนกว้างที่สุดของเกาะภูเก็ต เท่ากับ 21.3 กิโลเมตร ส่วนยาวที่สุดของเกาะภูเก็ตเท่ากับ 48.7 กิโลเมตร เฉพาะเกาะภูเก็ตมีพื้นที่ 543.034 ตารางกิโลเมตร ส่วนเกาะบริวารมีพื้นที่ 27 ตารางกิโลเมตร รวมพื้นที่ทั้งหมด 570.034 ตารางกิโลเมตร หรือ 356,271.25 ไร่

ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของภาคใต้ในทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดียระหว่างละติจูดที่ 7 องศา 45 ลิปดาถึง 8 องศา 15 ลิปดาเหนือแล ลองจิจูดที่ 98 องศา 15 ลิปดา ถึง 98 องศา 40 ลิปดาตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 4

ระยะทาง 867 กิโลเมตร และทางหลวงจังหวัด หมายเลข 402 ระยะทาง 688 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดช่องแคบปากพระจังหวัดพังงา เชื่อมโดยสะพานสารสิน และสะพานเทพกษัตรี

ทิศตะวันออก ติดทะเลเขตจังหวัดพังงา

ทิศใต้ ติดทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย

ทิศตะวันตก ติดทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย

ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ

จังหวัดภูเก็ตเป็นหมู่เกาะเรียงจากเหนือลงใต้พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาประมาณร้อยละ 70 ยอดเขาที่สูงที่สุดคือยอดเขาไม้เท้าสิบสอง สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 529 เมตร และประมาณร้อยละ 30 เป็นพื้นที่ราบอยู่ทางตอนกลางและทางตะวันออกของเกาะ ชายฝั่งตะวันออกเป็นโคลนและป่าโกงกาง ชายฝั่งตะวันตกเป็นภูเขาและชายหาดที่สวยงาม ตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศแบบร้อนชื้น ลักษณะภูมิอากาศแบบเขตร้อนชื้นอยู่เขตอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ มีอากาศร้อนชื้นตลอดปี มี 2 ฤดู ประกอบด้วย

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนพฤศจิกายน

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคมถึงเดือนมีนาคม

ประชากร

ประชากรจังหวัดภูเก็ต ณ 31 ตุลาคม 2561 มีจำนวน 409,204 คน เป็นชาย 193,641 คน หญิง 215,563 คน อาศัยอยู่ในอำเภอเมืองภูเก็ตมากที่สุด คือ 246,502 คน รองลงมาคืออำเภอถลาง

จำนวน 104,129 คน และอำเภอเกาะกู่ จำนวน 58,573 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2561, สื่อบนออนไลน์)

เขตพื้นที่บริการด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตมีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับประชากรวัยเรียนในพื้นที่บริการ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองภูเก็ต อำเภอเกาะกู่ และอำเภอถลาง มีจำนวนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในสังกัดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงขนาดสถานศึกษาจำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม
เมือง	2	9	5	1	17
เกาะกู่	-	4	1	-	5
ถลาง	5	20	2	-	27

ทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พื้นที่นวัตกรรม ก้าวล้ำการศึกษา: SMART PK”

พันธกิจ (Mission)

1. สืบสานศาสตร์พระราชา (Sufficiency Economy based Learning) พัฒนาสถานศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสืบสานศาสตร์พระราชาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
2. พัฒนาความรู้คู่คุณธรรม (Morality Cultivation) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีอัตลักษณ์ความเป็นคนตงห่อ สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
3. ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา (Access and Equity) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
4. ปฏิรูปการเรียนรู้สู่พหุปัญญา (Reformation of Learning) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สู่พหุปัญญา ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. เทคโนโลยีก้าวหน้า นวัตกรรมก้าวไกล (Technology and Innovation) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้า นวัตกรรมก้าวไกล

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (S: Sufficiency Economy based Education) สถานศึกษาจัดการศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน: เรียนดี มีความสุข (ความปลอดภัย ภูมิคุ้มกัน และสุขภาพดี)

2. คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (M: Morality Cultivation) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีอัตลักษณ์ความเป็นคนตงท้อ สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

3. โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม (A: Access and Equity) เด็กทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4. ปฏิรูปการเรียนรู้สู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (R: Reformation of Learning) ผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้สู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ พัฒนาผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (T: Technology and Innovation) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาเชิงบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 น้อมนำพระบรมราโชบายและศาสตร์พระราชาสู่การศึกษา (S: Sufficiency Economy based Education Way)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาความรู้คู่คุณธรรม (M: Morality Cultivation Way)

กลยุทธ์ที่ 3 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (A : Access and Equity Way)

กลยุทธ์ที่ 4 ปฏิรูปการเรียนรู้สร้างปัญญา พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (R : Reformation of Learning Way)

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีก้าวหน้า นวัตกรรมก้าวไกล (T: Technology and Innovation Way)

นโยบาย (Policies)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำหนดนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

จุดเน้นการดำเนินงาน

จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1. SMART Area (องค์กรคุณภาพ)

1.1 S: Sufficiency Economy สืบสานศาสตร์พระราชา หมายถึง การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษา เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยสืบสานศาสตร์พระราชา และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 M: Morality Cultivation ปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตและมีจิตอาสา

1.3 A: Access and Equity ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีกระบวนการติดตามดูแลผู้เรียน โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

1.4 R: Reformation of Learning ปฏิรูปการเรียนรู้สู่พหุปัญญา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สู่พหุปัญญา โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.5 T: Technology and Innovation เทคโนโลยีก้าวหน้า นวัตกรรมก้าวไกล หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต นำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสะดวกในการให้บริการ

2. SMART School (โรงเรียนนำทำสำเร็จ)

2.1 S: Sufficiency Economy น้อมนำศาสตร์พระราชา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท มีความปลอดภัย ด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และน้อมนำพระบรมราโชบายและศาสตร์พระราชาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2 M: Morality Cultivation ปลูกฝังคุณธรรม หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น กตัญญูกตเวทิต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เคารพความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2.3 A: Active Learning Approach ขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียน และมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคลสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนฯ สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

2.4 R: Research and Innovation วิจัย นวัตกรรม หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท สามารถใช้เครื่องมือคัดกรอง/สำรวจ แว่ว/วัดความสามารถความถนัดของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมหุปัญญา

2.5 T: Transparency and Technology มีความโปร่งใส ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ หมายถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA Online และมีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการรับและการให้บริการการศึกษา รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนฯ นำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน

3. SMART Kids+ (เด็กภูเก็ทตั้งท่อ)

3.1 S: Skills and Strong ทักษะและสุขภาพดี หมายถึง ผู้เรียนมีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลทางอารมณ์ มีทักษะในการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.2 M: Morality คุณธรรม หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น กตัญญูกตเวทิต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ เคารพความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3.3 A: Achievement ผลสัมฤทธิ์ดี หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษากำหนด และผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.4 R: Reading (W) Riting (A) Rithmentic การอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณดี หมายถึง ผู้เรียน มีทักษะในการอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ผู้เรียนสามารถอ่านได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถจับประเด็นเนื้อหาที่อ่านได้ สามารถจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่ฟังได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถสังเกตุสิ่งต่าง ๆ รอบตัว นำมาสรุปเป็นความรู้ได้ รวมถึงสามารถเขียนหรือพูด เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก และเรื่องราวต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

3.5 T: Technology ทักษะเทคโนโลยีดี หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์

ค่านิยม

WE ARE PHUKET “รักในสิ่งที่ทำ พร้อมนำทักษะ สู่พันธะข้อตกลง มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นมิตรด้วยใจ ก้าวไปด้วยกัน”

P - Passion	หมายถึง	รักในสิ่งที่ทำ
H - Hard&Soft skills	หมายถึง	พร้อมนำทักษะ
U - Unity	หมายถึง	สู่พันธะข้อตกลง
K - Key Results	หมายถึง	มุ่งผลสัมฤทธิ์
E - Empathy	หมายถึง	เป็นมิตรด้วยใจ
T - Teamwork	หมายถึง	ก้าวไปด้วยกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่ทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซาฟี๊ยะ แอหลัง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาท ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ด้านการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกลยุทธ์ และด้านการระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ศศิธร วยุทธ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อดิพงษ์ ณะเตียงฉันท (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ในด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

งานวิจัยในประเทศที่ทำการศึกษากี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ดังนี้

เกตกนก สวยคำข้าว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการด้านนี้ คือ สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ได้อย่างเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และมีการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การใช้หลักสูตรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีดังนี้ สถานศึกษาควรให้เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาเครื่องมือและวัดผลอย่างมีมาตรฐานด้วยวิธีการหลากหลาย ควรมีการประสานงานกับสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการนิเทศการศึกษาร่วมกัน ควรสร้างเครือข่ายพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เผยแพร่และส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้ ควรเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียน และจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัย และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสำหรับครูผู้สอน ควรมีแผนการดำเนินงานแนะแนวการศึกษา ร่วมกับครูผู้สอน ควรจัดทำโครงการส่งเสริมความรู้สู่ชุมชนและสร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านวิชาการร่วมกับองค์กร หน่วยงานและสถานศึกษาอื่นทั้งในและนอกเครือข่ายสหวิทยาเขต เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน

ธนัญญา คุณสุข (2565) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสามารถอธิบายสมการพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.98^{**} + 0.76^{**}X \text{ และ } \hat{Z}_y = 0.89^{**} Z_x$$

ยุพา พรหมแย้ม (2562) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นุรไลลา หลั่งปุเต๊ะ (2565) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ประมวลผลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับ

การศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหลักสูตรท้องถิ่น มีการกำหนดแผนงานวิชาการ ที่ชัดเจนและเป็นระบบ เน้นการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบการสอนตามความเหมาะสม และบริบท มีการอบรมการพัฒนาหลักสูตรให้ร่วมกับชุมชนและครอบคลุมนักเรียนทั้งปกติและ มีความบกพร่อง สนับสนุนครูให้บรรยายภาคการเรียนการสอนชั้นเรียนที่ดีให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการวัดผลประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความจริง ให้ครูรับการอบรมการทำวิจัย อย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาให้มีแหล่งเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างหลากหลาย ดำเนินการนิเทศการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่องและแนะแนวให้ครอบคลุมทุกด้าน ให้ความสำคัญกับระบบประกันคุณภาพ ผู้บริหารควรเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดรูปแบบ การสอนร่วมกับครูผู้สอน

อรอัยริน เลิศจิรัชยวงศา, ลินดา นาคโปย และกัญญกร เอี่ยมพญา (2564) ได้ศึกษา ระดับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการบริหาร หลักสูตร รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนิเทศการเรียนการสอน ด้านการพัฒนา สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านวัดผลและการประเมินผล

ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ชูชายมี สาแล (2561) ได้ศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพและรายด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านงานวัดและประเมิน ผลการเรียน และด้านการส่งเสริมวิชาการตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

ควาโซส (Cavazos, 1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High School พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุน การพัฒนาเป้าหมายวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ กับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาและศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนและการสื่อสารการจัดการหลักสูตรและการสอน 2) การควบคุมดูแลการนิเทศการสอน 3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เพียง 1 มิติ คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

จอห์นสัน และโชลส์ (Johnson and Scholes, 2003) (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้ว จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

พรีดี, แกล็ตเตอร์ และไวส์ (Preedy, Glatte and Wise, 2003) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์ และสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้าทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ตำแหน่งขององค์กร โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการคือ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร 3) การสร้างความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

Finklea (1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่โคโร โลนา โดยมุ่งเน้นไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจกับความมีประสิทธิผลโรงเรียนและพบว่า มีสหสัมพันธ์ทางลบที่สูงมากในระหว่างสถานภาพกับตัวแปรต่าง ๆ ของความมีประสิทธิผลของโรงเรียนและยังได้สรุปจากการที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบสภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้องนำมาพิจารณาในการตีความหรือแปลความตาม ผลวิจัยที่ได้และมีผลกระทบอย่างสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Chui (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและตามการรับรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำสูงก็จะมีวิสัยทัศน์สภาพบรรยากาศและการรับรู้ของนักเรียนสูงตาม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษากับขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ปีการศึกษา 2566 จำนวน 49 สถานศึกษา จำนวนทั้งหมด 923 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต จำนวน 279 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโรยามาเน (ฮานินท์ ศิลป์จารุ, 2548, หน้า 45-46) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา เป็นครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวน 121 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 145 คน และสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 13 คน รวม 279 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	1	84	25
ใหญ่	8	317	96
กลาง	33	478	145
เล็ก	7	44	13
รวม	49	923	279

ที่มา: กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีฯ และกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา, 2565, สื่อบนออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร คือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต และการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบวัด ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (Dubrin, 2007 อ้างอิงใน คมกฤษ พรหมฉิน, 2560, หน้า 37) และการบริหารวิชาการตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) แล้วนำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานค่าเป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร เมื่อได้แบบสอบถามตัวแปรที่มีคุณภาพดีแล้วมาจัดรวมเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาอายุงานขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ใน 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating Scale Questionnaires) ของลิเคิร์ต (Likert)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมาย เป็นการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อความมาคำนวณเพื่อหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ของคำถามแต่ละข้อ ได้ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) เท่ากับ 0.67-1

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.92 และด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 0.93

8. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ใน 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (Set Organization Direction) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตตามการรับรู้ของครูผู้สอนใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Learning Development Department) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Development Educational Technology) ด้านการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision) และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment and Evaluation)

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัย กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้หนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงนำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบออนไลน์โดยการใช้ Google Form เก็บข้อมูลได้จำนวน 339 ชุด ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบกลับมาอย่างสมบูรณ์ที่สุด และเป็นไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด รวมทั้งสิ้น 279 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ โดยการหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการบริหารวิชาการในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีการบริหารวิชาการในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และเป็นการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540)

ค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูง

ค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.00-0.21 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistic)

1. ความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้วิจัย ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- M แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95
- * แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ** แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- X แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- X₁ แทน ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา
- X₂ แทน ด้านการกำหนดกลยุทธ์
- X₃ แทน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- X₄ แทน ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์
- Y แทน ภาพรวมของการบริหารวิชาการ
- Y₁ แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- Y₂ แทน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- Y₃ แทน ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
- Y₄ แทน ด้านการนิเทศการศึกษา
- Y₅ แทน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร วิชาการของสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และ ขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาราคาร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและคาร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	58	20.79
2. หญิง	221	79.21
รวม	279	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	233	83.51
2. สูงกว่าปริญญาตรี	46	16.49
รวม	279	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุงาน		
1. 1-5 ปี	81	29.04
2. 6-10 ปี	112	40.14
3. 11-15 ปี	62	22.22
4. 16 ปี ขึ้นไป	24	08.60
รวม	279	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
1. สถานศึกษาขนาดเล็ก	13	04.66
2. สถานศึกษาขนาดกลาง	145	51.97
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่	96	34.41
4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	25	08.96
รวม	279	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 79.21 และเป็นชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.79 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 83.51 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14 รองลงมาคือ มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.04 มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมีอายุงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 รองลงมา คือ อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.41 อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 และอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ตวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับ และลำดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวม และรายด้าน

รายการ	n =279		ระดับ	ลำดับ
	M	SD		
ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา	4.45	0.59	มาก	1
ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.41	0.66	มาก	2
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.38	0.63	มาก	4
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์	4.39	0.63	มาก	3
รวม	4.41	0.60	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก (M=4.41, SD=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39-4.45 เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (M=4.45, SD=0.59) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (M=4.41, SD=0.66) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (M=4.39, SD=0.63) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (M=4.38, SD=0.63) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

รายการ	n =279		ระดับ
	M	SD	
1. ผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.52	0.68	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง	4.42	0.69	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในอนาคตขององค์กรอย่างมีเป้าหมาย	4.48	0.64	มาก
4. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.53	0.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีวิธีการ/แนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จขององค์กร	4.41	0.74	มาก
6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน	4.45	0.81	มาก
7. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้	4.40	0.78	มาก
8. ผู้บริหารเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.38	0.72	มาก
รวม	4.45	0.59	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (M=4.45, SD=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.53, SD=0.62) รองลงมาคือผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย (M=4.52, SD=0.68) และผู้บริหารเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.38, SD=0.72)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการกำหนด กลยุทธ์

รายการ	n =279		ระดับ
	M	SD	
1. ผู้บริหารศึกษาวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของ หน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์ห้่องค์การ (SWOT) และรวบรวม ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.45	0.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ของสถานศึกษา และมีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.54	0.66	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.60	0.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนา สถานศึกษา	4.50	0.66	มาก
5. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	4.49	0.71	มาก
6. ผู้บริหารมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครู และ บุคลากรในสถานศึกษา	4.56	0.64	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง	4.51	0.68	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.49	0.72	มาก
รวม	4.41	0.66	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก (M=4.41, SD=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.56, SD=0.64) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน มีค่าเฉลี่ย (M=4.54, SD=0.66) และผู้บริหารศึกษาวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของ หน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์ห้่องค์การ (SWOT) และรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.45, SD=0.75)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

รายการ	n =279		ระดับ
	M	SD	
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ	4.40	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ไปสู่แผนการดำเนินงานที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม	4.31	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้อย่างมีระบบ และสอดคล้องกับหลักการบริหาร	4.45	0.72	มาก
4. ผู้บริหารมีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ	4.42	0.70	มาก
5. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมาย	4.33	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.36	0.74	มาก
7. ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.35	0.81	มาก
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.77	มาก
รวม	4.38	0.63	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (M=4.38, SD=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบ และสอดคล้องกับหลักการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.45, SD=0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ มีค่าเฉลี่ย (M=4.42, SD=0.70) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย (M=4.42, SD=0.77) และผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ไปสู่แผนการดำเนินงานที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.31, SD=0.74)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

รายการ	n=279		ระดับ
	M	SD	
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐาน การติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่าง ครอบคลุมและเข้าใจง่าย	4.40	0.68	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน	4.37	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานภายในองค์กร	4.41	0.68	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของ สถานศึกษาอย่างมีมาตรฐาน	4.42	0.74	มาก
5. ผู้บริหารมีกลไกและเครื่องมือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสภาพจริง	4.41	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการตรวจสอบ การดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.42	0.70	มาก
7. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.77	มาก
8. ผู้บริหารมีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน ของสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการทำงานมีมาตรฐาน	3.34	0.76	มาก
รวม	4.39	0.63	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($M=4.39$, $SD=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.42$, $SD=0.74$) และผู้บริหารสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการตรวจสอบการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.42$, $SD=0.70$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐาน การติดตาม และการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย ($M=4.40$,

SD=0.68) และผู้บริหารมีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการทำงานมีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=4.34$, $SD=0.76$)

ตอนที่ 3 การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับและลำดับของการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมและรายด้าน

รายการ	n=279		ระดับ	ลำดับ
	M	SD		
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.44	0.55	มาก	3
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.50	0.59	มาก	1
ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.43	0.55	มาก	4
ด้านการนิเทศการศึกษา	4.44	0.56	มาก	3
ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.48	0.59	มาก	2
รวม	4.46	0.53	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต การบริหารวิชาการอยู่ในระดับมาก ($M=4.46$, $SD=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43-4.50 เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($M=4.50$, $SD=0.59$) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ($M=4.48$, $SD=0.59$) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($M=4.44$, $SD=0.55$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($M=4.44$, $SD=0.56$) และด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($M=4.43$, $SD=0.55$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการพัฒนา หลักสูตร

รายการ	n=279		ระดับ
	M	SD	
1. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนา ผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	4.36	0.72	มาก
2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาความต้องการของชุมชน	4.39	0.71	มาก
3. สถานศึกษามีการศึกษวิเคราะห์หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.69	มาก
4. สถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ไปใช้	4.60	0.61	มากที่สุด
5. สถานศึกษาการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร	4.44	0.67	มาก
6. สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.72	มาก
รวม	4.44	0.55	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก (M=4.44, SD=0.55) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ไปใช้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.60, SD=0.61) รองลงมาคือ สถานศึกษาการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร (M=4.44, SD=0.67) และสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=3.36, SD=0.72)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้

รายการ	n=279		ระดับ
	M	SD	
1. สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.47	0.71	มาก
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความ หลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.42	0.71	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความถนัดและสนใจของผู้เรียน	4.45	0.75	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่าง ของผู้เรียน	4.54	0.66	มากที่สุด
5. สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ	4.60	0.60	มากที่สุด
6. สถานศึกษาการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดความสนใจ ของผู้เรียน	4.50	0.66	มาก
รวม	4.50	0.59	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($M=4.50$, $SD=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.60$, $SD=0.60$) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ($M=4.54$, $SD=0.66$) และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=4.42$, $SD=0.71$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

รายการ	n=279		ระดับ
	M	SD	
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.41	0.70	มาก
2. สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยี	4.39	0.67	มาก
3. สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่	4.38	0.69	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ และมีความสามารถในการสร้างและใช้สื่อเทคโนโลยี	4.46	0.64	มาก
5. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับ ความรู้ต่างๆ	4.39	0.70	มาก
6. สถานศึกษามีเจ้าหน้าที่ด้านด้านสื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุน การเรียนการสอน	4.42	0.67	มาก
7. สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.58	0.57	มากที่สุด
รวม	4.43	0.55	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก (M=4.43, SD=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในการจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.58, SD=0.57) รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและมีความสามารถในการสร้าง และใช้สื่อเทคโนโลยี (M=4.46, SD=0.64) และสถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.38, SD=0.69)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการนิเทศการศึกษา

รายการ	n=279		ระดับ
	M	SD	
1. สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.58	0.57	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.30	0.79	มาก
3. สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนดและสร้างความเข้าใจในการนิเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียน	4.33	0.69	มาก
4. สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการนิเทศที่มีความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.49	0.65	มาก
5. สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ	4.53	0.60	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ตรงกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของโรงเรียน	4.43	0.69	มาก
รวม	4.44	0.56	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($M=4.44$, $SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.58$, $SD=0.57$) รองลงมาคือสถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ($M=4.53$, $SD=0.60$) และสถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=4.30$, $SD=0.79$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ของการบริหารวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้

รายการ	n =279		ระดับ
	M	SD	
1. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง	4.49	0.71	มาก
2. สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มี ความเหมาะสมและมีมาตรฐาน	4.56	0.64	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนา เครื่องมือที่ใช้วัดการประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน	4.51	0.68	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร แกนกลางขั้นพื้นฐาน	4.49	0.72	มาก
5. สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้	4.41	0.71	มาก
6. สถานศึกษามีการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้มี มาตรฐานที่ดีขึ้น	4.44	0.63	มาก
รวม	4.48	0.59	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก (M=4.48, SD=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ที่มีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.56, SD=0.64) รองลงมาคือสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดการประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน (M=4.51, SD=0.68) และ สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M=4.41, SD=0.71)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็

ตัวแปร	X	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X	1.000					
Y	.844*	1.000				
X ₁	.954**	.767**	1.000			
X ₂	.976**	.823**	.928**	1.000		
X ₃	.977**	.828**	.910**	.942**	1.000	
X ₄	.948**	.831**	.847**	.892**	.912**	1.000
Y ₁	.843**	.908**	.754**	.823**	.819**	.863**
Y ₂	.716**	.921**	.647**	.811**	.691**	.715**
Y ₃	.784**	.959**	.733**	.779**	.761**	.749**
Y ₄	.778**	.946**	.718**	.753**	.774**	.754**
Y ₅	.808**	.918**	.718**	.784**	.815**	.792**

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=.844$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารวิชาการของโรงเรียนเป็นรายด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	การบริหารวิชาการ (Y)		
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
1. ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา (X_1)	.767**	ค่อนข้างสูง	ทางบวก
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	.823**	สูง	ทางบวก
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	.828**	สูง	ทางบวก
4. ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4)	.831**	สูง	ทางบวก
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X)	.844**	สูง	ทางบวก

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี
มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา (Y)
มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง ($r=.767-.831$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน
(Y) อยู่ในระดับสูง ($r=.831$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือด้านการนำกลยุทธ์
ไปปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r=.828$) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)
มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r=.823$) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X_1)
มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.767$) ตามลำดับ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 6-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียน ขนาดกลาง

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.38-4.45 เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนด ทิศทางของสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และด้านการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ
2. การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43-4.50 เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา หลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .844$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงระดับสูง ($r = .767-.831$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารวิชาการของโรงเรียน (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .831$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูง ($r = .828$) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .823$) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (X_1) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .767$) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการควบคุม และประเมินกลยุทธ์ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทาง สร้างแรง บันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลักและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2554) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการคิดริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินตามเป้าหมายขององค์กรได้ และยังสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์วิสัยทัศน์กว้างไกลมีความยืดหยุ่น และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับ สมบูรณ์ ศิริสรหรือ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทาง และสร้างแรงกระตุ้นให้แก่องค์กรในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อทำให้องค์กรเกิดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาผิณะ แอหลัง

(2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ ศศิธร ยงยุทธ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการส่งเสริม และพัฒนา การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ สภาพการณ์หรือ กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และ สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ความถนัดและสนใจของผู้เรียนผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งเสริมให้ครู มีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนตามสภาพจริง มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้ รวมทั้งมีกระบวนการ ดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลายและ เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญส่งเสริมการจัดอบรมโดยมุ่งเน้น การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีของการทำงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสมชาย คำปลิว (2549) ที่กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นการบริหารกิจกรรม ทุกอย่างในการการบริหารวิชาการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตกนก สวยศำข้าว (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับยุพา พรหมแย้ม (2562) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

เขต 2 ที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง ($r=.767-.831$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ($r=.831$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($r=.828$) และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($r=.823$) และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.767$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นอย่างดี ทราบถึงทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียนและนำ โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียนมากำหนดเป็นกลยุทธ์ให้กับโรงเรียนได้ การกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกัน ก่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันในโรงเรียนถึงทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าประสงค์ที่กำหนดในวิสัยทัศน์และมีการพัฒนาร่วมกัน การกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสภาพแวดล้อมภายนอก วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจและการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันดำเนินการตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารวิชาการซึ่งโรงเรียนต้องมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารจึงมีนโยบายขับเคลื่อนและใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการคุณภาพของงานวิชาการ เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพผู้เรียน ทำให้การปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาที่ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และการนิเทศการศึกษา ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามกัน การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับมณสิชา ธรรมรักษ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ยงยุทธ (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก แต่ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ควรนำไปเป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรนำกลยุทธ์ไปใช้กำหนดแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สามารถขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาการบริหารวิชาการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีที่มากขึ้น ควรมีการดำเนินงานที่ช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีถ่ายทอดสู่ผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารจึงควรรักษา และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไปใช้ในการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมและช่วยเหลือให้คำปรึกษา พร้อมทั้งหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ก้าวทันต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาให้การบริหารจัดการของสถานศึกษา สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคู่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานศึกษา
2. ควบคู่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ควบคู่ศึกษาการบริหารวิชาการในฐานะที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
รองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีฯ และกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
(2565). ความก้าวหน้าของการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2566, จาก
<https://lookerstudio.google.com/reporting/437176f8-3bc4-4aa1-a925-53ec1b9dd536/page/DFPQC>.
- กัลยา อุทรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- กฤติสรา จิตรชญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกตกนก สวยคำข้าว. (2561). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จรรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทาง
การปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมือง.
- จารุกิตต์ดี สิทธิยานนท์. (2559). แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล
ตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณ.
- จิรัฏฐ์ ฉัตรเบญจนันท์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์
ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2558). การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ศรีเอทีฟคอมมอนส์.
- ชัยพัชร์ เลิศรักษ์ทวีกุล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2562, จาก
<http://www.deonettraining.com>
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2556). **การบริหารงานวิชาการ**. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เขวงศักดิ์ พุกษเทเวศ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เขวงศักดิ์ พุกษเทเวศ, ประยุทธ์ ชูสอน และเชษฐา โพธิ์ประดับ. (2559). **ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 39(1), 80-88.
- ชาฝันะ แอหลั่ง. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ชูอายุมี สาแล. (2561). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ณัชพิมพ์ สืบเสนาะ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐชуда วิจิตรจามรี. (2554). **การสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ตวัญจลักษณ์ พวงนิล. (2555). **โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทรรคนะ บุญขวัญ. (2549). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ทิตนา แคมมณี. (2542). **ศาสตร์การสอน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุล.

- ธัญญารัตน์ ทองทิพย์. (2563). การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ของโรงเรียนในเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, สิริฉันท สติกรกุล และปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(2), 139-156.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรศักดิ์ ชนะบางแก้ว. (2557). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นัยนา ยะตา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นุรไลลา หลังปู่เต๊ะ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปปเบิล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี เณรยอด. (2531). หลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราญชลี สุดตา. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปิยนุช ทองพรม. (2550). ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเขตอำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- พงศกร อุดลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล. (2562). แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. **วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2(3), 17-32.
- พจนันท์ จารุเลิศพิศุทธิ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(2), 258-267.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต โภพล. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2552). **การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ**. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.
- ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- มณฑา จำปาเหลือง. (2554). **การบริหารเชิงกลยุทธ์การบริหารการศึกษา**. เพชรบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2553). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: วี. เจ.
- ยาเป็น เรื่องจรรยาศรี. (2552). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2566, จาก <http://www.kroobannok.com/blog/20426>
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). **การนิเทศการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศศิธร ยงยุทธ. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาจันทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- สงัด อุทรานันท์. (2532). **พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: มิตรสหาย.
- สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา.
- สมชาย คำปลิว. (2549). **การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอรามไศล จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, ศรีสะเกษ.
- สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ. (2560). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี**. วิทยานิพนธ์ ค.บ., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). **หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร**. กรุงเทพฯ: เกรียงศักดิ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2561). **การบริหาร**. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statPMOC>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. (2565). **เอกสารประกอบผลการทดสอบทางการศึกษา**. ภูเก็ต: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2549). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธาทิพย์ หาญเมือง และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**, 5(9), 73-89.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะผู้นำ: ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส (1989).
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). **ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). **การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อดิพงษ์ ฝะเดียงฉันท และนันทิยา น้อยจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(5), 305-321.
- อนันต์ ศรีโสภา. (2524). **การวัดและการประเมินผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรอัยริน เลิศจิรัชยวงศา. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- อารีญา จำนงค์ยา. (2557). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล. (2556). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร บุณศักดิ์. (2548). **ปัญหาการบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- Anderson, C. A. D. (2000). **The importance of instructional leadership behavior as perceived by Middle school teacher, middle school principal, and**

- educational leadership Professors.** Dissertation Ed.D., University of Georgia, Athens.
- Cavazos, J. M. (1999). **The instructional leadership of high school principal in successful Hispanic Majority High School.** Dissertation Ph.D., The University of Texas at Austin, Austin.
- Chui, L. (1997). **A study of carry over effects in marketing (Scale response).** (Abstracts international).
- Daft, R. L. (2005). **The Leadership Experience** (3rd ed.). Mason: Thomson South-Western.
- David, F. R. (1997). **Strategic Management** (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (2007). **Leadership Research: Findings, Practice, and Skills** (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Finklea, C. W. (1997). **Principal leadership style and the effective school.** Dissertations Ph.D., University of South Carolina, Columbia.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D. and Hoskisson, R. E. (2007). **Strategic management cases: competitiveness and globalization.** United States: Thomson Higher Education.
- Johnson, G. and Scholes, K. (2003). **Strategic Management in Practice from Exploring Corporate.** London: Prentice-Hall.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2001). **Leadership.** Ohio: South-Western College Press.
- Nongthanathorn, P. (2002). **Strategic Leadership and Organization Effectiveness: A study of the mass rapid transit authority of Thailand.** Dissertation Ph.D., National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Preedy, M., Glatter, R. and Wise, C. (2003). **Strategic Leadership Challenges Leadership and Educational Improvement.** London: Cromwell.
- Razik, T. A. and Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership** (2nd ed.). New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development: Theory and practice.** New York: Harcourt Brace and world.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายสุรวุฒิ เอี้ยวสกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฉลอง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๑



ภาคผนวก ข แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูใน 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

ตอนที่ 3 แบบวัดการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา
หลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา

3. คำตอบที่ได้รับผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง
วางแผน เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารวิชาการ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อ
ตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวชลลดา หนูนิลตลอดดี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ระดับการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. อายุงาน
 - () 1-5 ปี
 - () 6-10 ปี
 - () 11-15 ปี
 - () 16 ปีขึ้นไป
4. ขนาดของสถานศึกษา
 - () สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-119 คน
 - () สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน
 - () สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน
 - () สถานศึกษาขนาดพิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำโดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง					
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ในอนาคตขององค์กรอย่างมีเป้าหมาย					
4.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน					
5.	ผู้บริหารมีวิธีการ/แนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จขององค์กร					
6.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน					
7.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้					
8.	ผู้บริหารเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา					
ด้านการกำหนดกลยุทธ์						
9.	ผู้บริหารศึกษาวางแผนการดำเนินงานคาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์องค์การ (SWOT) และรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
11.	ผู้บริหารให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
12.	ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
13.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน					
14.	ผู้บริหารมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
15.	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา					
ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
17.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ					
18.	ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และนโยบายที่ตั้งไว้ไปสู่แผนการดำเนินงานที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม					
19.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบและสอดคล้องกับหลักการบริหาร					
20.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ					
21.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมาย					
22.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
23.	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
24.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์						
25.	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมและเข้าใจง่าย					
26.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน					
27.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร					
28.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีมาตรฐาน					
29.	ผู้บริหารมีกลไกและเครื่องมือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง					
30.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการตรวจสอบการดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา					
31.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง					
32.	ผู้บริหารมีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการทำงานมีมาตรฐาน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาของท่าน ในฐานะผู้นำโดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
1.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน เพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร					
2.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน					
3.	สถานศึกษามีการศึกษวิเคราะห์หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
4.	สถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ไปใช้					
5.	สถานศึกษาการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร					
6.	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
7.	สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
8.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
9.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและสนใจของผู้เรียน					
10.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน					
11.	สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ					
12.	สถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง คำนึงว่า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัดความสนใจของผู้เรียน					
ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้						
13.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง					
14.	สถานศึกษามีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่มีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน					
15.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดการประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน					
16.	สถานศึกษามีการจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน					
17.	สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้					
18.	สถานศึกษามีการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา						
19.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน					
20.	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี					
21.	สถานศึกษามีการดำเนินงานเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่					
22.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและมีความสามารถในการสร้างและใช้สื่อเทคโนโลยี					
23.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่าง ๆ					
24.	สถานศึกษามีเจ้าหน้าที่ด้านด้านสื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน					
25.	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา					
ด้านการนิเทศการศึกษา						
26.	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง การเรียนการสอน					
27.	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา					
28.	สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนด และสร้างความเข้าใจในการนิเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียน					
29.	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการนิเทศที่มีความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ	ระดับการแสดงผล				
		5	4	3	2	1
30.	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ					
31.	สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ตรงกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของโรงเรียน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค ผลการหาค่า IOC

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถาม ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำนวน 32 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบวัดการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 ข้อ
4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 - เกณฑ์การให้คะแนน
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีคำถามที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชลลดา หนูนิลปลอดดี
นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ พร้อมทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
1.	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	อายุงาน () 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	ขนาดของสถานศึกษา () สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-119 คน () สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน () สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน () สถานศึกษาขนาดพิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	✓

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูษามาศ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำโดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการแสดงออก/พฤติกรรมในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดทิศทางสร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินในอนาคตขององค์กร มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ตลอดจนถึงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางขององค์กร							
1.	ผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจปรัชญา เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่ปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในอนาคตขององค์กรอย่างมีเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	0	+1	2	0.67	✓
5.	ผู้บริหารมีวิธีการ/แนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	✓
7.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	3	1	✓
8.	ผู้บริหารเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค นำสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด

กลยุทธ์ของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์							
1.	ผู้บริหารศึกษาวางแผนการดำเนินงาน คาดการณ์อนาคตของหน่วยงานด้วย กระบวนการวิเคราะห์ห้องค์การ (SWOT) และรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	✓
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ขั้นตอน	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	ผู้บริหารให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และ ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนด กลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	ผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วม ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	ผู้บริหารมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
7.	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	✓
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับกลยุทธ์ ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับ บริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไป
ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ มีการแปลงวัตถุประสงค์
ไปสู่แผนการปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาว มีการถ่ายทอด สื่อสารวัตถุประสงค์และแผน
การปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับ
มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ							
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานและ กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ได้อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์และ นโยบายที่ตั้งไว้ไปสู่แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างมีระบบและ สอดคล้องกับหลักการบริหาร	+1	+1	+1	3	1	✓

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
4.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอด สื่อสาร วัตถุประสงค์และแผนการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทราบ	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติ ได้ตรงตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี มาตรฐาน และบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	✓
7.	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้บุคลากร ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1	✓
8.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	✓

การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และ
เป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน
มีการบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน มีการวัดและประเมินผล
การปฏิบัติงานตามสภาพจริง มีการนำผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดำเนินการ
นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมิน
มาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์							
1.	ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐาน การติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	✓

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
	ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่าง ครอบคลุมและเข้าใจง่าย						
2.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน ภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร จัดการ ควบคุมการดำเนินงานของ สถานศึกษาอย่างมีมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	ผู้บริหารมีกลไกและเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลการทำงานตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	ผู้บริหารสร้างความตระหนักและ ความเข้าใจในการตรวจสอบการ ดำเนินงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓
7.	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการทำงานตามแผนงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	✓
8.	ผู้บริหารมีการแก้ไข ปรับปรุง และ พัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการทำงานมีมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1	✓

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาของท่าน ในฐานะผู้นำโดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ดำเนินงานในระดับในระดับน้อยที่สุด

การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการการบริหารกิจกรรมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับ
การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล
การเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อเกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 4) ด้านการพัฒนา และใช้สื่อ
เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง
กระบวนการดำเนินงานในการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ
ของชุมชน ตลอดจนมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง แล้วนำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการ
วิเคราะห์ไปใช้ รวมถึงมีการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร โดยใช้ทรัพยากร
การบริหารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร							
1.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน เพื่อจัด กิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา	+1	+1	+1	3	1	✓

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
	ความต้องการของชุมชน						
3.	สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	สถานศึกษานำหลักสูตรที่ผ่านกระบวนการ วิเคราะห์ไปใช้	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	สถานศึกษาการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	✓

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม และพัฒนาการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ สภาพการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ต่าง ๆ โดยมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและสนใจของ ผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผ่านการจัดกระบวนการ เรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตร

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้							
1.	สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและ พัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู	+1	+1	+1	3	1	✓

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้						
3.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความถนัดและสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ ที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	สถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง ค้นคว้า ทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัดความสนใจของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	✓

ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริง มีการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ที่มีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดทำระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน มีวิธีการออกแบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้วัดผลและประเมินผลการศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 3 การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้							
1.	สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและ พัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	0	+1	+1	3	1	✓
3.	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ในการคิด วิเคราะห์ ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัด การประเมินผลให้เป็นมาตรฐาน	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	สถานศึกษามีการจัดทำระเบียบการวัดผล ประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง ขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	สถานศึกษามีวิธีการออกแบบการวัดผล และประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	สถานศึกษามีการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ วัดและประเมินผลให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	✓

ด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้การบวนการสอนครูบรรลุผลได้อย่างง่าย โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาการผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน การจัดทำให้มีการเรียนรู้ จัดอบรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีของการดำเนินงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้ครูได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ต่าง ๆ และมีเจ้าหน้าที่

ด้านด้านสื่อ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้น

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา							
1.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยี ให้มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ จัดอบรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	สถานศึกษามีการดำเนินงาน เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและ มีความสามารถในการสร้างและใช้สื่อ เทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ได้มีความรู้ถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้รับความรู้ ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	✓
6.	สถานศึกษามีเจ้าหน้าที่ด้านด้านสื่อ เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน	+1	+1	+1	3	1	✓
7.	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓

ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนด และสร้างความเข้าใจในการนิเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศในการนิเทศที่มีความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ตลอดจนมีการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ตรงกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของโรงเรียน

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
ด้านที่ 5 ด้านการนิเทศการศึกษา							
1.	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	✓
2.	สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	✓
3.	สถานศึกษามีการประชุมร่วมกันวางแผน กำหนด และสร้างความเข้าใจในการนิเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	✓
4.	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการนิเทศ ที่มีความเป็นกันเอง มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	✓
5.	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	✓

ข้อที่	การบริหารวิชาการ ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล
		คนที่			รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3			
6.	สถานศึกษามีการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ตรงกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	✓



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชลลดา หนูนิลปลอดดี
วัน เดือน ปี เกิด	8 ตุลาคม 2537
สถานที่เกิด	ปัตตานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 กศ.บ. (วิทยาศาสตร์-ฟิสิกส์), มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ที่ 6 ตำบลลำไพล อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา 90260
ผลงานตีพิมพ์	ชลลดา หนูนิลปลอดดี และธารินทร์ รसानนท์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภูเก็ต. วารสาร มจร อุบลปริทรศน์, 9(3).

