



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พรปรีญา อัคพิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พรปรีญา อัคพิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST
CENTURY AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC
ADMINISTRATION UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

PORNPREEYA AKKAPIN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรปรียา อัดพิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รุปนี นารี) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุน การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรหมนานิคม นายทองเพชร การุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจาก ความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ นายสุเมธ อัคพิน และนางนุพิต อัคพิน บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

พรปรียา อัคพิน

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	พรปรีญา อัดพิน
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน
337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 246 คน
จากจำนวนโรงเรียน 91 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.442 – 0.711 และมีค่า
ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.363 – 0.712 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ
0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบสถิติที่ การทดสอบสถิติเอฟ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิ ผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.789^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
6. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 63.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16951
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องนำไปพัฒนาจำนวน 4 ด้าน คือ 7.1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7.2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 7.3) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และ 7.4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

TITLE	Strategic Leadership of School Administrators in the 21st Century Affecting the Effectiveness of Academic Administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Pornpreeya Akkapin
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Charinda Pimpabud
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, investigate the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing strategic leadership of school administrators in the 21st century affecting the effectiveness of academic administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The sample used in this research consisted of 337 participants, including 91 school administrators and 246 teachers from 91 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in the 2025 academic year. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan table, and multi – stage random sampling was employed. The research instruments included questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing strategic leadership of school administrators in the 21st century and the effectiveness of academic administration demonstrated item discrimination indices ranging from 0.442 to 0.711, and 0.363 to 0.712, respectively, with reliability coefficients of 0.956 and 0.942. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, F – test, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The strategic leadership of school administrators in the 21st century was overall at the highest level.
2. The effectiveness of academic administration was overall at the highest level.
3. The comparison results of strategic leadership of school administrators in the 21st century, classified by positions and school sizes, revealed statistically significant differences overall at the 0.01 level.
4. The comparison results of the effectiveness of academic administration, classified by positions, revealed significant differences overall and in each aspect at the 0.01 level. In contrast, no significant differences were found in terms of school sizes.
5. The strategic leadership of school administrators in the 21st century was positively related to the effectiveness of academic administration ($r_{xy} = 0.789^{**}$), indicating a high level of correlation at the 0.01 level of significance.
6. The strategic leadership of school administrators in the 21st century that could predict the effectiveness of academic administration included human resource management, strategic formulation, morality and ethics, and vision formulation, with the predictive power of 63.90 percent and a standard error of estimate of ± 0.16951 .
7. The guidelines for developing strategic leadership of school administrators in the 21st century comprised four aspects: 7.1) Human resource management 7.2) Strategic formulation, whereby administrators should systematically formulate strategies for academic administration through the establishment of clear goals and performance indicators, accompanied by ongoing monitoring and evaluation; 7.3) Morality and ethics 7.4) Vision formulation.

Keywords: Strategic Leadership, 21st Century, Effectiveness of Academic Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	20
ความหมายของศตวรรษที่ 21	20
ความสำคัญของศตวรรษที่ 21	21
ภาวะผู้นำ	23
ความหมายของภาวะผู้นำ	23
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	25
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	26
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	26
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	28
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	30
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	84
ความหมายของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	88
ขอบข่ายการบริหารวิชาการในโรงเรียน	89
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	101
บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	136
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	142
งานวิจัยในประเทศ	142
งานวิจัยต่างประเทศ	150
3 วิธีดำเนินการวิจัย	153
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	154
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	154
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	163
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	164
การเก็บรวบรวมข้อมูล	168
การวิเคราะห์ข้อมูล	169
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	171
ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	173

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	177
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	177
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	178
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	180
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	180
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย และการทดสอบสมมติฐาน	181
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	230
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	255
ความมุ่งหมายของการวิจัย	255
สมมติฐานของการวิจัย	256
วิธีดำเนินการวิจัย	257
สรุปผลการวิจัย	261
อภิปรายผลการวิจัย	265
ข้อเสนอแนะ	282
บรรณานุกรม	285
ภาคผนวก	307
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	309
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	315
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	335
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	347

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	361
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	369
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	377
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการการสัมภาษณ์	383
ประวัติย่อของผู้วิจัย	391

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	35
2 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการกำหนด วิสัยทัศน์	47
3 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการกำหนด กลยุทธ์	50
4 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	60
5 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	65
6 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	75
7 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการมีคุณธรรม จริยธรรม	83
8 การจัดกลุ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่มีลักษณะงาน ในรูปแบบเดียวกัน	104
9 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการพัฒนา หลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา	109
10 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน	115
11 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการกำหนด และจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	121
12 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	125
13 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการนิเทศ และการแนะแนว	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการจัด กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	133
15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 45 โรงเรียน	156
16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 43 โรงเรียน	159
17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 3 โรงเรียน	162
18 สรุปประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 91 โรงเรียน	162
19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน	181
20 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	182
21 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	183
22 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกำหนดกลยุทธ์	184
23 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ	186

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	187
25 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	189
26 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมี คุณธรรมจริยธรรม	190
27 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	191
28 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร สถานศึกษา	193
29 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	194
30 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและ ประเมินผลของสถานศึกษา	195

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยี	196
32 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศและการแนะแนว	197
33 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	198
34 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ (t – test Independent Samples)	199
35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	201
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method)	202
37 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ	204

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน	206
39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด	208
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_1)	210
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ...	211
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2)	212
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษา (Y_3)	214

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยี (Y ₄)	215
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y ₅)	216
46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y ₆)	217
47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y ₇)	218
48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร สถานศึกษา (Y ₁)	220
49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y ₂)	221

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา (Y ₃)	223
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยี (Y ₄)	224
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y ₅)	226
53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y ₆) ..	227
54 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจ พยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	229
55 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X ₄)	234
56 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X ₂)	240
57 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X ₆)	246

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
58 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	247
59 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนี ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	349
60 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนี ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	355
61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	363
62 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	366

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	385
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	385
4 สัมภาษณ์ นายณรงศักดิ์ จันทรังษี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	386
5 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	386
6 สัมภาษณ์ นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	387
7 สัมภาษณ์ นางสาวรัชกรณ พัทธน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านผึ่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	387
8 สัมภาษณ์ นายวิวัฒน์ กุตัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านดอนตาลโนนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	388
9 สัมภาษณ์ นายทองเพชร การุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสาคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	388
10 สัมภาษณ์ นางบุษกรณ เจริญไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน ห้วยเหล็กไฟ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	389

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 สัมภาษณ์ นางวิรัตน์ แสนภูมิ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
ดงบังปาดใจต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 389

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องการผู้นำการศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียน การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยทางการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทำให้สถานศึกษาต้องมีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, หน้า 13 – 17)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนด

ทิศทางการบริหารโดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการวางแผนอนาคต มีทักษะการคิดเชิงระบบ สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานของทุกภาคส่วนในองค์กร และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (ธิดาภา นาคเสพ และสุกัญญา สุदारาร์ตัน, 2566, หน้า 582)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการวางแผนอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ผู้ที่มีความสามารถในการสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนมีการควบคุม และการประเมินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตรงกับสภาพสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน การนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังทางบวกและมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้บริหารได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการฝึกฝน อบรม ประชุมสัมมนาในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในการพัฒนาให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการพัฒนาผู้บริหารสามารถทำได้หลายวิธีโดยให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (DuBrin, 2004, p. 335)

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียน การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยทางการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จึงเป็นผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเลือกสรรวิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามภารกิจของงานตามกฎกระทรวง ด้านวิชาการ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี 5) ด้านการนิเทศ และการแนะแนว 6) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดในการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เช่น งานวิจัยของจิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 190); สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 188); พุทธคุณ น้อยชื่น (2568, หน้า 98) และมีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน พบว่า มีงานวิจัยของ ปันธุวิชญ์ สุขศิริพานิชย์ (2568, หน้า 1) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการประเมินกลยุทธ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ แต่ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ยังไม่มากเท่าที่ควร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน

โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 255 โรงเรียน บุคลากร 2,406 คน ซึ่งมีเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ ผู้เรียนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมมีคุณภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนมีขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย และสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้น ค่านิยม และยุทธศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, หน้า 1 – 2) สิ่งที่จะทำให้เกิดการประสบความสำเร็จในการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนยิ่งขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยในเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านวิชาการ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน
แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านใด
บ้างมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนหรือไม่อย่างไร

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดและทฤษฎีของสุภาพร ฐปเทียนทอง (2563, หน้า 6); อภิขญา จะเรียมพันธ์ (2563, หน้า 4); จันทรมล วงศ์แดง (2564, หน้า 1040); จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำซุ่ม (2564, หน้า 36); ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 6); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565, หน้า 58); ธนากร สร้อยสรรค์ (2565, หน้า 9); นิธิศ เสงี่ยมชีพ (2565, หน้า 5); รัชชนา เชื้อนขันท์ และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2565, หน้า 33); อนุสรณ์ เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 74); ศุภกร สุวรรณคาม, กุหลาบ ปุริสาร และวิเชียร ชิวพิมาย (2566, หน้า 148); พัทธินทร์ เพ็ชรทอง, ศักดิ์ฤทธิ์ ศิลาลาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567, หน้า 160); Adair (2002, p.10); Widodo & Oktavia (2023, p. 2) และ Fahmi & Nasution (2024, p. 70) ได้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

1.1.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์

1.1.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1.1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1.1.6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30) การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา

1.2.2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

1.2.3 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล

ของสถานศึกษา

1.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี

1.2.5 ด้านการนิเทศและการแนะแนว

1.2.6 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น

2. ขอบเขตการด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,402 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 247 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,155 คน จาก 255 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (1970, pp. 607 – 610) จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 246 คน จากจำนวนโรงเรียน 91 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

3.2.1.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์

3.2.1.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3.2.1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2.1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

3.2.1.6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

3.2.2 ขอบเขตด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร

สถานศึกษา

3.2.1.2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3.2.1.3 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัด

และประเมินผลของสถานศึกษา

3.2.1.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยใช้เทคโนโลยี

3.2.1.5 ด้านการนิเทศและการแนะแนว

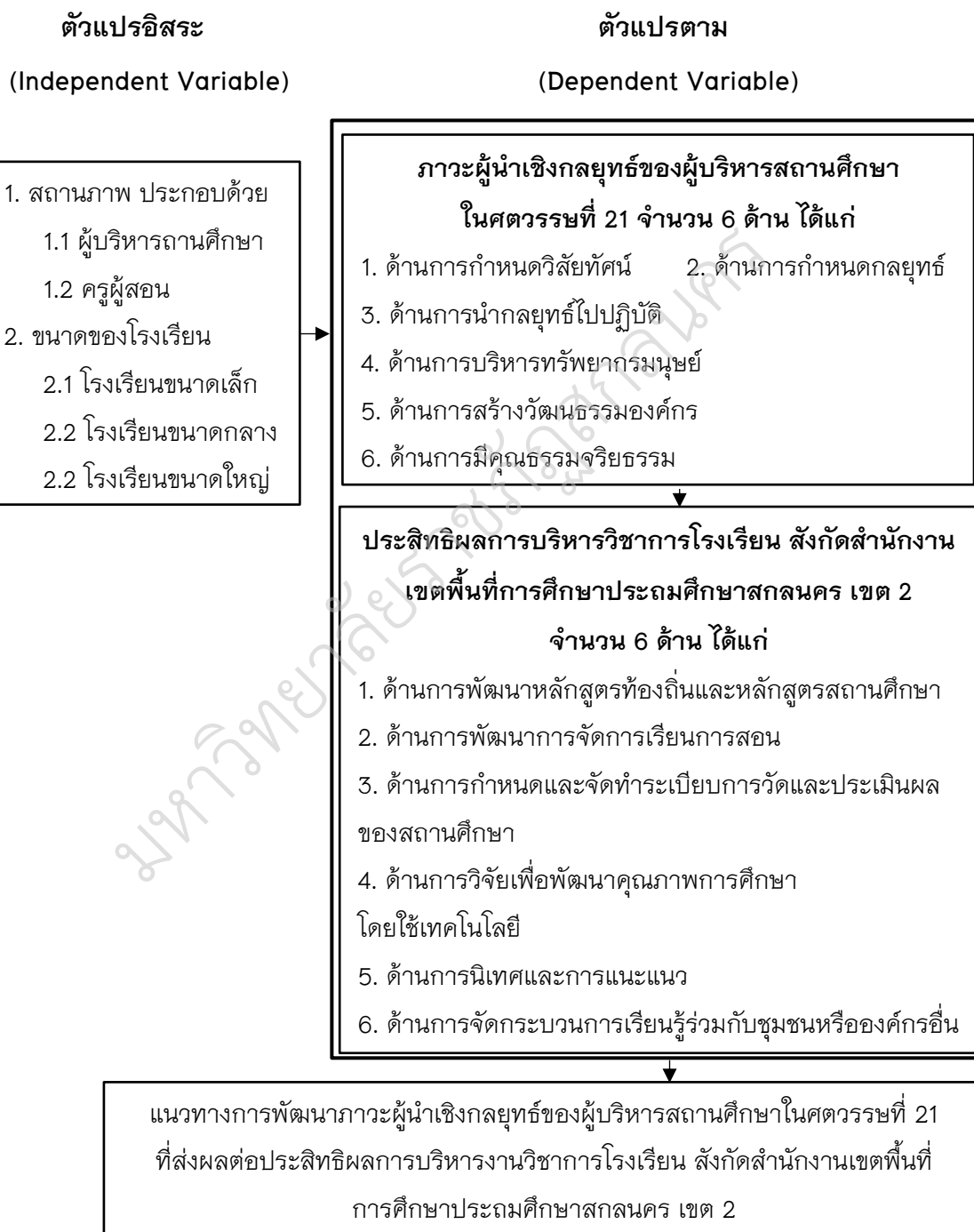
3.2.1.6 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน

หรือองค์กรอื่น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดและทฤษฎีของสุภาพร ฐปเทียนทอง (2563, หน้า 6); อภิษฎา จะเรียมพันธ์ (2563, หน้า 4); จันทริมล วงศ์แดง (2564, หน้า 1040); จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564, หน้า 36); ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 6); จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565, หน้า 58); ธนากร สร้อยสรณ์ (2565, หน้า 9); นิธิศ เอ็งชูชีพ (2565, หน้า 5); รัชญา เชื้ออนันต์ และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2565, หน้า 33); อนุสรณ์ เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 74); ศุภกร สุวรรณคาม และคณะ (2566, หน้า 148); พิชรินทร์ เพ็ชรทอง และคณะ (2567, หน้า 160); Adair (2002, p. 10); Widodo & Oktavia (2023, p. 2) และ Fahmi & Nasution (2024, p. 70) มีจำนวน

6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29 – 30) จำนวน 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัย
สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงปัจจุบัน ค.ศ. 2025 ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการวางแผนอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ผู้ที่มีความสามารถในการสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนมีการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงกับสภาพสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ถูกต้องและชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีการทบทวน ปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน รวมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และทิศทางที่กำหนด

2.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อนำมาสังเคราะห์ในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด

ผลงานอย่างชัดเจน รวมทั้งเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกและกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มีการวางแผนจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างชัดเจน

2.4 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสมทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและสังคมโดยทั่วไป

ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 rating scale questionnaire) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น รวมทั้งจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

3.3 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ โดยกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งจัดทำเอกสารและหลักฐานทางการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นมาตรฐาน เพื่อให้การวัดและประเมินผล การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

3.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยปัญหาทางการศึกษาเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่และการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ตลอดจนจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องทุกเวลา ผ่านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

3.5 ด้านการนิเทศและการแนะแนว หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกระบวนการนิเทศและการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการติดตามผลการนิเทศและการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.6 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของโรงเรียนและชุมชน โดยมีการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 rating scale questionnaire) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน แบ่งเป็น

4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียน ซึ่งใช้ในเกณฑ์การย้ายประจำปี พ.ศ. 2568 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 255 โรงเรียน (ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำเอาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการมาศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ความหมายของศตวรรษที่ 21
 - 1.2 ความสำคัญของศตวรรษที่ 21
2. ภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
4. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 - 4.3 ขอบข่ายการบริหารวิชาการโรงเรียน
5. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
6. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของศตวรรษที่ 21

คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบันเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือเรียกว่ายุค 2001 คือเรียกตามปีเริ่มต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2562, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากยุคอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Age) สังคมแห่งโลกอนาคตโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) ใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้

สุพรรณา ไตรรัตน์ (2562, หน้า 23) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง คริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต

เมธพร ชีวชาภรณ์ (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ยุคที่เริ่มต้นปี 2001 – สิ้นสุดในปี 2100) เป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน มีการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

สุวิมล ทองจำรัส (2563, หน้า 167 – 168) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของโลกก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดน เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร สามารถอำนวยความสะดวก และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัล จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 คือ ช่วงเวลาที่ผ่านมามาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึง ปัจจุบัน ค.ศ. 2025 ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทำให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นยุคของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

2. ความสำคัญของศตวรรษที่ 21

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ จักรวาล สุขดี (2565, หน้า 27) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน ความต้องการทักษะที่สำคัญบางอย่างจึงมีความสำคัญมากกว่าที่เคยเป็นมา สิ่งสำคัญคือการมีทักษะที่หลากหลายที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายมากขึ้น ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัว โลกต้องการคนที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

จณิสตา บุญนาทิ (2568, หน้า 23) กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 คือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้เกิดเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลที่เชื่อมโยงโลกในแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ผ่านอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งโลกของเราได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมความรู้” ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน การเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับการชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแส การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคม อย่างทั่วถึง การเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับการชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญ ของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพ ของสังคมอย่างทั่วถึง

Rotherham.A., & Wilingham, D. (2009, p. 21) กล่าวว่า โลกในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมต่อข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาค และทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูลทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความมั่นคงทางการเมือง การปกครอง ความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น การจัดการศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อม ให้ผู้เรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่าง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

Trilling และ Fadel (2009, p. 173) อธิบายว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ต้องการ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” ซึ่งเป็นชุดสมรรถนะที่เชื่อมโยงโดยตรง กับความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมโลกาภิวัตน์ ทักษะดังกล่าว ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านดิจิทัล โดยทักษะเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นหัวใจของการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ได้ว่า ศตวรรษ ที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า อย่างรวดเร็ว ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวันซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทักษะแบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทักษะใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทายและซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญในโลกศตวรรษที่ 21 คือการที่มนุษย์มีทักษะที่หลากหลายที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายมากขึ้น ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัว โลกต้องการคนที่พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้
 ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะเพื่อจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม แนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตน ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงานในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวนำไปสู่เป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

บุญยะลิต ยดธิวงศา (2562, หน้า 13) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสม หรือความมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริมเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียรอดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ แรงจูงใจ อำนาจหน้าที่ บังคับบัญชา เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้กระบวนการสื่อสารให้ผู้อื่นร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวช่วยในการกระตุ้นองค์กรและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยกันทำให้องค์กรดำเนินคงอยู่ต่อไปได้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล พลังอำนาจและอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Yukl (2000, p. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Owens (2004, p. 259) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลต่อความคิดทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลอื่นอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความร่วมมือและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Northouse (2010, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพลที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความร่วมมือ ยอมรับเป้าหมายร่วม และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลส่วนบุคคลเหนือบุคคลอื่นเพื่อนำกระบวนการบริหารมาพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ ความคิด กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดันให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติหน้าที่

มีผลการทำงานดีขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้อิทธิพลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยได้รับความไว้วางใจในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การ สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ หรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุศรา ปุณรีบุรณ์ (2563, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่ มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาวัชนนที อิมเพ็ง (2566, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารทุกระบบมีอิทธิพลต่อความคิด การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น แก่ผู้ตามทำให้ทุกคนยอมรับนับถือ ทুমเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

Maxwell (2011, อ้างถึงใน กนกพิชญ์ สรรพศรี, 2564, หน้า 16) ได้ให้ความสำคัญว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน การสร้างความเปลี่ยนแปลง ความท้าทาย

และการส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงาม ในตัวของผู้ตามและการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุระดับสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมั่นในตัวเอง และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจ บุคคลอื่น ผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้นำ ต้องมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ และเป็นผู้กำหนดให้ทิศทาง การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักทฤษฎีและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

ธนกร สร้อยสวรรค์ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการที่มีการมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้แกสมาชิกและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จเป็นไปตาม เป้าหมาย

สายธาร อินทร์ตา (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีกระบวนการในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมาย และภารกิจ ขององค์กรเป็นหลักมีความสามารถในการมองอนาคต มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร สถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ และจะสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เพื่อพัฒนา องค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายวิสัยทัศน์เดียวกัน

Davies & Davies (2010, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็น ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่

การปฏิบัติ รวมถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและสร้างขีดความสามารถขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรุ่งเรืองที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้

DuBrin (2018, p. 420) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ให้ทิศทางและแรงบันดาลใจที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์หรือสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนโดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

นักทฤษฎีและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้หลากหลาย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงาน

รัชชนา เชื้อนขันธ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุข และเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแลการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ปัทมา แก้วฝ่าย (2568, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารและพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจ

ให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

Hitt, Ireland, & Hoskisson (2007, p. 375) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์อนาคต และปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการในการกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการวางแผนอนาคต เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ผู้ที่มีความสามารถในการสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนมีการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตรงกับสภาพสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นักทฤษฎีและนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

กัญญาณัฐ ไชยระนะ (2563, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารและการเรียนรู้ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สะท้อนการมีวิสัยทัศน์ โดยการใช้กิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูงมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การมีความคิดเชิงปฏิกิริยาและการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

ปฏิมากร บุนันท์ (2563, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จและประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่จำเป็นต้องมีการวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ต้องอาศัยความสามารถเชิงผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถประเมินคุณค่าขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นอย่างมาก นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

ศศิธร ยงยุทธ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางให้กับองค์กร อีกทั้ง ความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เด็ดขาด การกำหนดทิศทาง การมองเห็นโอกาสมากกว่าปัญหา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร ได้เป็นอย่างดี แต่ในทางตรงกันข้ามหากเป็นองค์กรที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานาน ก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไม่ยาก ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญ เพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ใหม่ ๆ ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพื่อรักษาวัฒนธรรม ที่มีมาอย่างยาวนานขององค์กรอาจจะมีพัฒนาต่อยอดโดยการบริหารแบบใช้ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ร่วมด้วย

Adair (2002, อ้างถึงใน นวลจันทร์ จันทนพ, 2559, หน้า, 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรทุกขนาดทุกระดับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้าง และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ต้องใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นมีความรู้เชิงหลักการทฤษฎี ทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ยุคใหม่ จึงสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และสามารถตอบสนอง ความต้องการแข่งขันและทันสมัย

Hallinger & Suriyankietkaew (2018, อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ และชัชณพงศ์ ตรีจันทร์, 2567, หน้า 132) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในวงการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะ ในศตวรรษที่ 21 แนวคิดนี้เน้นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกลยุทธ์และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ คาดการณ์อนาคต และปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ

ในบริบทของการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสำหรับโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อ การพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบัน เพราะสามารถช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนขั้นตอนของการควบคุมและประเมินผล กลยุทธ์ รวมถึงสามารถช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา และสภาพภายนอกได้ชัดเจน สร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานกับบุคลากรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง มีการตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ของสถานศึกษา

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สุภาพร ฐปเทียนทอง (2563, หน้า 6) ได้กำหนดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง
2. ความสามารถในการนำปัจจัยเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา
5. การกำหนดวิสัยทัศน์

อภิษฐา จะเรียมพันธ์ (2563, หน้า 4) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์การ
3. การรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. จัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล

จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564, หน้า 1040) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจระดับสูง
2. มีวิสัยทัศน์
3. มีคุณธรรมจริยธรรม
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เชิงปฏิบัติ
6. กลยุทธ์ในการนำตนเอง นำทีม และนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564, หน้า 36) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วมกัน
2. ด้านการคิดเชิงรูปแบบการปฏิบัติ
3. ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร
4. ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน
5. ด้านส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
6. ด้านการปรับเปลี่ยนความสามารถหลักให้เหมาะสมและโดดเด่น

ของผู้นำ

ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 6) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรในองค์กร
2. การรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. การสร้างวิสัยทัศน์
5. การวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสร้างอนาคต

จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565, หน้า 53 – 61) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. การสร้างสมรรถนะหลัก
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม
6. การริเริ่มสร้างสรรค์

ธนากร สร้อยสรรค์ (2565, หน้า 9) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

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

นิธิศ เฮ้งชูชีพ (2565, หน้า 5) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. การประเมินจุดอ่อนจุดแข็ง
3. การกำหนดสมรรถนะหลัก
4. การประเมินความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์
5. การระบุกลยุทธ์ที่มีอนาคตไกล
6. การประเมินกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ
7. การให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์

รัชณา เชื้อนันทน์ และ ธารัตน์ มาลัยแก้ว (2565, หน้า 33) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม
5. การริเริ่มสร้างสรรค์
6. การติดตามและประเมินกลยุทธ์

อนุสรฯ เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 74) ได้ให้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. ด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีสมรรถนะหลักเชิงพลวัต

ศุภกร สุวรรณคาม, กุหลาบ ปุริสุร และวิเชียร ชิวพิมาย (2566, หน้า 148) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
4. การริเริ่มสร้างสรรค์
5. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง
6. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

พัชรินทร์ เพ็ชรทอง, คีฤทธิ ศิลาฉาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567, หน้า 160) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม
5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Addair (2002, p. 10) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร
2. นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

Widodo & Oktavia (2023, p. 2) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์
2. การคิดเชิงกลยุทธ์
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้

Fahmi & Nasution (2024, p. 70) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
2. การสร้างความร่วมมือ
3. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการมาเสนอแนะดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการและนักวิจัย																
	สุภาพร ฐปเทียนทอง (2563)	อภิษฎา จะเรียนพันธ์ (2563)	จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)	ชาริตพย์ เทพคำ (2564)	จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เชื้อวน้ำชุม (2564)	จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565)	ชนากกร สร้อยสรศักดิ์ (2565)	นิธิต แซ่ซุซัพ (2565)	รัญชนา เชื้ออนันต์ (2565)	อนสุรา เย็นวัฒนา (2565)	ศุภกร สุวรรณคตม (2566)	พัชรินทร์ เพ็ชรทอง, ศักดิ์ทิพย์ คีลาฉาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567)	Adair (2002)	Widodo & Oktavia (2023)	Fahmi & Nasution (2024)	ความถี่ (f = 15)	ร้อยละ
	1. การกำหนดกลยุทธ์ / ทิศทางเชิงกลยุทธ์ / องค์การ	✓			✓		✓				✓	✓		✓		6	40.00
	2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ				✓		✓					✓	✓			4	26.66
	3. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์						✓	✓								2	13.33
	4. การบริหารทรัพยากรในองค์กร / การบริหารทรัพยากรมนุษย์	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		9

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการและนักวิจัย																
	สุภาพร ฐปเทียนทอง (2563)	อภิษฎา จะเรียนพันธ์ (2563)	จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)	ชาริทิพย์ เทพคำ (2564)	จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เชื้อวน้ำชุม (2564)	จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565)	ชนากกร สร้อยสรรัต (2565)	นิธิศ เฮงชูชีพ (2565)	รัญชนา เชื้อนันทน์ (2565)	อนสุรา เย็นวัฒนา (2565)	ศุภกร สุวรรณคตม (2566)	พัชรินทร์ เพ็ชรทอง, ดิถีฤทธิ์ คีลาฉาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567)	Adair (2002)	Widodo & Oktavia (2023)	Fahmi & Nasution (2024)	ความถี่ (f = 15)	ร้อยละ
	10. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	✓			✓											2	13.33
	11. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	✓		✓												2	13.33
	12. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		10	66.66
	13. กลยุทธ์ในการนำตนเอง นำทีม และนำองค์กร สู่ความสำเร็จ			✓												1	6.66
	14. การสร้างสมรรถนะหลัก						✓									1	6.66

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการและนักวิจัย																
	สุภาพร ฐปเทียนทอง (2563)	อภิษฎา จะรัมย์พันธ์ (2563)	จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)	ชาริทิพย์ เทพคำ (2564)	จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียนำชุม (2564)	จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565)	ชนากกร สร้อยสรศักดิ์ (2565)	นิติศ เสงฆ์พิพ (2565)	รัญชนา เขื่อนพันธ์ (2565)	อนสุรา เย็นวัฒนา (2565)	ศุภกร สุวรรณคาม (2566)	พัชรินทร์ เพ็ชรทอง, ศักดิ์ทิธี คีลาฉาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567)	Adair (2002)	Widodo & Oktavia (2023)	Fahmi & Nasution (2024)	ความถี่ (f = 15)	ร้อยละ
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66
								✓								1	6.66

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	นักวิชาการและนักวิจัย														
	สุภาพร ฐปเทียนทอง (2563)	อภิษฎา จะเรียนพันธ์ (2563)	จันทร์วิมล วงศ์แดง (2564)	ชาริทิพย์ เทพคำ (2564)	จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียนำชุม (2564)	จิรายุ ศรีสง่าชัย (2565)	ชนากกร สร้อยสรค์ (2565)	นิธิศ เฮงชูชีพ (2565)	รัญชนา เขื่อนพันธ์ (2565)	อนสุรา เย็นวัฒนา (2565)	ศุภกร สุวรรณคม (2566)	พัชรินทร์ เพ็ชรทอง, ศักดิ์ทิติ์ คีลาฉาย และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567)	Addir (2002)	Widodo & Oktavia (2023)	Fahmi & Nasution (2024)
21. การประเมินผลของกลยุทธ์ที่คาดว่าจะได้รับ								✓							1
22. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์						✓			✓		✓				3
23. การพัฒนาเทคโนโลยี					✓										1
24. การบริหารการเปลี่ยนแปลง													✓	✓	2
25. การสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้													✓		1
26. การสร้างความร่วมมือ														✓	1
															รวม

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบตามแนวคิด
 ของนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณา
 โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัย ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป
 (ร้อยละ 30 ขึ้นไป) ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบของ
 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิด
 เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบตามลำดับ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์
 การสร้าง / รักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ การบริหารทรัพยากรในองค์กร
 การกำหนดกลยุทธ์ / ทิศทางเชิงกลยุทธ์ / องค์กร คุณธรรมจริยธรรม การนำกลยุทธ์
 ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยขอรับชื่อของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ชื่อการกำหนดวิสัยทัศน์
2. การสร้าง / รักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้
 ใช้ชื่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
3. การบริหารทรัพยากรในองค์กร / การบริหารทรัพยากรมนุษย์
 ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ชื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. การกำหนดกลยุทธ์/ทิศทางเชิงกลยุทธ์ / องค์กร ในการวิจัยครั้งนี้
 ใช้ชื่อการกำหนดกลยุทธ์
5. คุณธรรมจริยธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ชื่อการมีคุณธรรมจริยธรรม
6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ชื่อการนำกลยุทธ์
 ไปปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมของการเกิดองค์ประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยของนำเสนอองค์ประกอบ
 แต่ละองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

เหมือนฝัน นันทียกุล (2562, หน้า 63) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี กำหนดภาพความสำเร็จของนักเรียน หรือโรงเรียนในอนาคตมากำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนเพื่อการบริหารโรงเรียนจะสามารถดำเนินงานไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563, หน้า 7) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพขององค์การหรือเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ สร้างความคิดโดยใช้คำถามและวิสัยทัศน์รูปแบบข้อเสนอแนะ แบบไม่เจาะจง ศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นทางการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชศร (2564, หน้า 21) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมองอนาคต มีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

พลนวัติ ศรีสูงเนิน และคณะ (2565, หน้า 49) ได้สรุปว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูรวมกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา

มนตรี นาตีย์ (2568, หน้า 49) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตองค์การและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติ

มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

DuBrin (2004, pp. 425 – 426) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่าเป็นความท้าทายที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำผู้มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ความพยายามที่เกิดขึ้นนี้เป็นบทบาทของพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำ

จากความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตองค์การและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด

1.2 ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563, หน้า 7) ได้สรุปความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้สร้างความคิดไว้เป็นลักษณะการใช้คำถามและวิสัยทัศน์รูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง แต่ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ก่อนกำหนดความชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม

ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 42) ได้สรุปความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษา ได้อย่างชัดเจน เพื่อกำหนดและวางแผนคิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนการตั้งวัตถุประสงค์กำหนดทิศทางขององค์การ มีความคาดหวังให้องค์การพัฒนาเป็นภาพประจักษ์ที่จะเกิดขึ้นกับอนาคตในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์นั้นบุคลากร จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 53) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ จะช่วยให้ผู้บริหารรู้เกี่ยวกับสภาพขององค์กรที่ได้คาดหวัง หรือกำหนดอนาคตไว้ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เป็นการวางเป้าหมายกว้าง ๆ กำหนดจุดหมายแล้ว กล้าที่จะลงมือปฏิบัติตามที่วางเป้าหมายไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงถือเป็นการบ่งบอกถึงทัศนคติหรือวิธีคิดของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการ วางแผนการดำเนินการ และการประเมินผลตามลำดับ เพื่อการนำสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พลนวัติ ศรีสูงเนิน และคณะ (2565, หน้า 48) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ จะทำให้ผู้บริหารรู้ว่าองค์กรต้องการอะไรเพื่อการพัฒนาเพื่ออยู่รอด แต่ผู้บริหารต้องมีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ก่อนนำไปใช้ ทั้งนี้เป็นประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

วารุณี จันทพร (2565, หน้า 51) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถบริหาร สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี และชัดเจนจะช่วยให้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการจัดการศึกษา โดยสนับสนุนให้ครูนำ มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้ประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มนตรี นาเคีย (2568, หน้า 52) กล่าวว่า ความสำเร็จของ การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นความท้าทายที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำผู้มี ความคิดความเข้าใจในระดับสูง จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

Dubrin (2004, p. 336) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนด วิสัยทัศน์ ไว้ว่า การกำหนดสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป้าหมาย ที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถดำเนินการบริหารงานได้อย่างชัดเจนมากกว่าการกำหนด วิสัยทัศน์ที่มีลักษณะกว้าง ๆ โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิด โดยการใช้คำถาม

Beare & Bennis (2016, p. 29) กล่าวถึง ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า ความสามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

จากความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นความท้าทายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งหนึ่งของภาวะผู้นำผู้มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

1.3 รายละเอียดของการกำหนดวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอรายละเอียดของการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

สไบแพร สฟิส (2562, หน้า 44) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การจัดการความเปลี่ยนแปลง
2. การมีเป้าหมาย
3. การสร้างเครือข่าย
4. การมองการณ์ไกล
5. ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, หน้า 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย การกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้น และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ณัฐ์ แสงนุสิทธิ์ และคณะ (2565, หน้า 171) นำเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถบรรลุได้จริง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

จินตนา คีตวงพันธ์ (2565, หน้า 45) ได้เสนอไว้ว่า รายละเอียดของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้อง

1. มีความชัดเจน
2. มีความน่าเชื่อถือบ่งบอกถึงความสามารถ
3. มีความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร
4. เป็นภาพเชิงบวกในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ
5. มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม

ค่านิยม ประวัติขององค์กร

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 44) ได้เสนอเกี่ยวกับรายละเอียดสำคัญที่จะทำให้การนำภาพอนาคตวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

มนตรี นาเคีย (2568, หน้า 52) การกำหนดวิสัยทัศน์

เป็นการแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถบรรลุได้จริง เพื่อให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

Dubrin (2004, p. 336) ได้นำเสนอเกี่ยวกับรายละเอียดของการกำหนดวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. การกำหนดระยะเวลาของวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว ซึ่งอาจจะเป็น
 - 1.1 วิสัยทัศน์แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวาง เกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.2 วิสัยทัศน์แบบเจาะลึกลงรายละเอียด

ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียด

2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. การเกิดนวัตกรรมที่เป็นจริง วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

4. การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่ายตาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ลักษณะนี้ จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

Northouse (2012, p. 29) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่
2. การเปลี่ยนแปลง เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ
3. คำนิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร
4. เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาว

ที่ชัดเจน

5. ความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่

จากรายละเอียดของการกำหนดวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิผลนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถสื่อสารได้ การปฏิบัติสอดคล้องกับบริบทขององค์กร มีความท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจ และที่สำคัญ คือ ต้องมีกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยอาศัยความมุ่งมั่นและความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ สามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจ และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการของการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถนำมาจัดทำตัวบ่งชี้ของการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการกำหนดวิสัยทัศน์

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็น ผู้นำที่มีความสามารถในการ มองภาพอนาคตองค์การและ กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทาง ที่ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการของ สถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	การกำหนดวิสัยทัศน์เป็น ความท้าทายที่มีความสำคัญ ยิ่งอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำผู้มี ความคิดความเข้าใจในระดับสูง จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ ที่จะกระตุ้นให้สมาชิกใน องค์การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสามารถมองภาพอนาคต ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน กำหนด จุดมุ่งหมายปลายทางที่ถูกต้องและ ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ในการ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการ ตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ คิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา ตลอดจนมีการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพ อนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ถูกต้อง และชัดเจน 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด สร้างสรรค์สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบ ความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การทบทวนและปฏิบัติ ตามลำดับขั้นตอน เน้นการ กำกับ ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตามทิศทาง ที่กำหนด		ทบทวน ปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างเป็น ระบบตามลำดับขั้นตอน รวมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และทิศทาง ที่กำหนด	6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวน และปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ ตามลำดับขั้นตอน 7. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2. การกำหนดกลยุทธ์

2.1 ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการได้นำเสนอความหมายของการกำหนดกลยุทธ์ ไว้ดังนี้
 อังศุมาลิน กุลฉะ (2561, หน้า 7) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงาน มีความสามารถในการประเมิน และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีความสามารถในการตัดสินใจพร้อมทั้งให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

ศราวุฒิ ผดุงชาติ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดการ เชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคการวางแผนในการกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีการ วางแผนการทำการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในแนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ จะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะ ปัจจัยภายนอกองค์กร หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ การแข่งขันคำนึงถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว และสภาวะ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม การจัดการกลยุทธ์ยังคำนึงถึงความสำคัญของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงประสาน หน่วยต่าง ๆ ในองค์กรให้สามารถบริหารจัดการ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ธนกร สร้อยสวรรค์ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการที่มีความสามารถในการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรมาจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่านิยมของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุ เป้าหมาย

ชฎิดา ไชยพิเดช (2568, หน้า 9) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของโรงเรียน โดยระดมความคิดของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายมากำหนดทิศทางของโรงเรียน

ระบุภาพความสำเร็จที่โรงเรียนต้องการให้เกิด กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์แหล่งงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงาน และการตัดสินใจคัดเลือกแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ราตรี พิมพ์ศักดิ์ (2568, หน้า 32 – 33) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาพร้อมทั้งให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ของสถานศึกษา มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาพร้อมทั้งให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการและนักวิจัยให้ความสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

เทพดินทร์ ปานอีเม้ง (2564, หน้า 47) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ของผู้นำในการบริหารเพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรจะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

นันทิยา คงเมือง (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดอนาคตขององค์กรได้ โดยอาศัยการนำฐานสารสนเทศ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรค

รวมถึงบริบทขององค์กร ผสมรวมกับแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน ทำให้องค์กรกำหนดนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด มาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามเป้าหมาย และในการวางแผนดำเนินงานตามกลยุทธ์

มรกต บริสุทธิ์ (2568, หน้า 56) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์จะส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สามารถในการนำกระบวนการเหล่านี้มาบูรณาการให้เป็นแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.3 รายละเอียดของการกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการและนักวิจัยให้รายละเอียดของการกำหนดกลยุทธ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

เยาวเรศ ชาครีย์วินชัย (2565, หน้า 19) กล่าวว่า การนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ การรายงานแผนงาน โครงการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพัฒนางาน มีความคิดเชิงประยุกต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน ส่งผลให้การบริหารงานที่เน้นกระบวนการและองค์ประกอบและปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม ส่งผลให้องค์กร

มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

ณัฐวัฒน์ เทศบุตร (2565, หน้า 40) กล่าวว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร เพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์สามารถการบริหารจัดการข้อมูล ระบบสารสนเทศและบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลจะส่งผลให้องค์กรมีการบริหารจัดการข้อมูล โดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผลแผนงานและโครงการ การคิดประยุกต์นำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์

จากข้อความข้างต้นสรุปรายละเอียดของการกำหนดกลยุทธ์ ได้ว่าการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจัดการข้อมูลและระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน สามารถสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการเหล่านี้จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน

จากความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการของการกำหนดกลยุทธ์ สามารถนำมาจัดทำตัวบ่งชี้ของการกำหนดกลยุทธ์ ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการกำหนดกลยุทธ์

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถในการนำข้อมูล สารสนเทศที่ได้รับจากการ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาสังเคราะห์เพื่อ กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ผลงาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้บุคลากรและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือก กลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การ วางแผนการดำเนินงานตาม ภารกิจและดำเนินการตาม	การกำหนดกลยุทธ์เป็น กระบวนการที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่สำคัญ หลายประการ ได้แก่ การเก็บ รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ที่ถูกต้อง การวิเคราะห์และ สังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกระดับ มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สามารถในการนำกระบวนการ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์และรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อนำมาสังเคราะห์ในการกำหนด วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงาน อย่างชัดเจน รวมทั้งเลือกกลยุทธ์ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท และความพร้อมของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ เลือกและกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ผลงานอย่างชัดเจน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับบริบทและความพร้อม ของสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการเลือกกลยุทธ์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกล ยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
แนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	เหล่านี้นำมาบูรณาการให้เป็นแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	และวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	6. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

3.1 ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

นักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ดังนี้

มัทนิตา คงช่วย (2563, หน้า 7) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวัตถุประสงค์แนวทางปฏิบัติความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรการติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง มีกระจายงานออกเป็นหน้าที่ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน มีการยกย่องให้รางวัลอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสมและมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่กำหนด

บาเซล อับดุลวาฮับ (2564, หน้า 69) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนนโยบายขององค์กร มีระบบให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานวางแผนปฏิบัติ และกำหนดกระบวนการและระบบการปฏิบัติงาน

เจษฎา อินทา (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถทางพฤติกรรมของผู้บริหารในการ ตัดสินใจนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นและใช้งานในระยะยาว

ณัฐฐาณิ พุทธกุลศิริธัญเมธา (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำกระบวนการเชิงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ มีแนวทางในการนำกลยุทธ์ปฏิบัติ โดยการสร้างขวัญและแรงจูงใจให้บุคลากร มีการวางแผนที่ดี และมีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา มีทักษะในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ส่งเสริมให้มีการสื่อสาร มีเทคนิควิธีการนำกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลไปปฏิบัติมีการสื่อสารที่ชัดเจนหลายช่องทาง

มีการกำหนดเป้าหมายในยุคดิจิทัล วางแผน และส่งเสริมการแสวงหาเทคนิค / วิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ราตรี พิมพ์ศักดิ์ (2568, หน้า 34) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจัดสรรทรัพยากรหรือระบบการบริหารเพื่อเป็นการสนับสนุนกลยุทธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานและให้กำลังใจหรือรางวัลกับบุคลากรที่นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและมีการพัฒนาอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

มนตรี นาเคีย (2568, หน้า 70) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีการตัดสินใจและลงมือดำเนินการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามแผนและระบบการควบคุม โดยการใช้กระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ สร้างจุดเน้น และการควบคุมมาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีการวางแผนจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้

3.2 ความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ ดังนี้

รุ่งนภา นิรงบุตร (2561, หน้า 5) ได้สรุปความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีแต่การนำวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาโดยการสำรวจสภาพการปัจจุบัน มีการ

วางแผนงานวิชาการด้านงบประมาณระยะสั้นและระยะยาวส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ นำความรู้ด้านเทคโนโลยี ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการวินิจฉัยวางแผน กำหนดตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ ลดาธเนศศักดิ์ (2561, หน้า 9) ได้สรุปความสำคัญของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ไว้ว่า การนำกระบวนการเชิงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจะช่วยให้เกิดผลตามเป้า หมายและทิศทางที่กำหนดไว้

เอกชัย อภิกคดียกุล (อ้างถึงใน รัฐชนา เชื้อนพันธ์, 2566, หน้า 23 – 24) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยการกำหนดกลยุทธ์นั้นเป็นการสร้างแผนงานที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จส่วนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์การโดยมีผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติ เน้นหนักที่กิจกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ผู้บริหารพึงระลึกเสมอว่าบุคลากรทุกคนในองค์การล้วนมีส่วนต่อความล้มเหลว หรือความสำเร็จในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากร จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จะนำกลยุทธ์ไปสู่ผลสำเร็จได้ ซึ่งจะจัดทำในรูปแบบของแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อใช้ในการทำงาน

มนตรี นาเคีย (2568, หน้า 70 – 71) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นการนำกลยุทธ์ไปใช้ด้วยวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติจากการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามีความร่วมมือของบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายในการดำเนินงานซึ่งจะช่วยให้เกิดผลตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามทิศทางที่วางไว้ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา พร้อมสำรวจสภาพปัจจุบันเพื่อให้การวางแผนมีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการจริง ตามกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.3 รายละเอียดของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติไว้ดังนี้

นันทนัท สุธธิการ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรักและเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

ธนกร สร้อยสวรรค์ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่นำเอากลยุทธ์หรือนโยบายที่ตั้งเป้าหมายไว้เข้าสู่การลงมือปฏิบัติโดยให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นิธิศ เฮ้งชูชีพ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร ครู ผู้นำชุมชน ตัวแทนหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ โดยมองจากปัญหาภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มนตรี นาเคีย (2568, หน้า 72) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่นำเอากลยุทธ์หรือนโยบายที่ตั้งเป้าหมายไว้ เข้าสู่การลงมือปฏิบัติ โดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดทำงบประมาณ เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการนั้น จัดสรรทรัพยากร กำหนดให้มีคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร ครู ผู้นำชุมชน ตัวแทนหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สรุปขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารนำเอากลยุทธ์หรือนโยบายที่กำหนดไว้มาลงมือปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การดำเนินการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร ครู ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและจัดทำกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพ

จากความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการของการนำกลยุทธ์
ไปปฏิบัติ สามารถนำมาจัดทำตัวบ่งชี้ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ได้ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 4 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีการวางแผนจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้	กระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามทิศทางที่วางไว้ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา พร้อมสำรวจสภาพปัจจุบันเพื่อการวางแผนมีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการจริงตามกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา มีการวางแผนจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างชัดเจน	1. ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างชัดเจน

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ปาจริย์ นาคะประทีป (2564, หน้า 210) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องบริหารงานด้านบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้กับโรงเรียน ซึ่งบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ายิ่ง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการดึงดูดใจ การพัฒนา การธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน

จุฑารัตน์ เรณูมาน (2565, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดและการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่การปฐมนิเทศ ประเมินการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคคล

มณีนรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี นิรินัง (2566, หน้า 107) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร

ประจักษ์ อเนกฤทธิ์มิ่งคล และคณะ (2568, หน้า 333) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องบริหารงานด้านบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้กับสถานศึกษา ซึ่งทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้วิธีการดึงดูดใจ การพัฒนา

การดำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการจัดการด้านบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือก การมอบหมายงาน ไปจนถึงการประเมินผลและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องมีกลยุทธ์ในการดึงดูด พัฒนา และรักษาค้นเก่งไว้กับองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน

4.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ปาจารย์ นาตะประทีป (2564, หน้า 209) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ควรตระหนัก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการเริ่มต้นที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ หมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิภาพกับประสิทธิผลโรงเรียน โรงเรียนได้บุคลากรทำงานที่เพียงพอ ต่อเนื่อง ได้คนดี มีความสามารถเข้ามาทำงาน

ฉัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาค้นให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนาการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานมาทำงานอย่างต่อเนื่อง

4.3 รายละเอียดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงรายละเอียดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 55) กล่าวถึง รายละเอียดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ภูมิปัญญา (Wisdom) ที่เกิดจากการสร้างสมประสบการณ์ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันและการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น
2. ปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนให้สามารถถ่ายทอดชี้แนะให้ความเห็นต่อชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ
3. แหล่งวิทยาการให้การศึกษา เช่น สถาบันครอบครัว

ชุมชน วัด

เกียรติ บุญโญ (2562, หน้า 167) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโต ก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

ธัญพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการดำเนินการตั้งแต่การได้คนเข้ามาทำงานในองค์กร การดูแลรักษาให้คนทำงานในองค์กรได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และการดูแลการออกจากงานของคนงาน โดยการจัดการในระบะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงาน จะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่การจัดการในระบะการดูแลรักษาให้คนทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี นิรินัง (2566, หน้า 106) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีขอบข่ายของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าให้กับองค์กร รวมถึงเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขอบข่ายที่กว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนและสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาให้บุคลากรทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด จนกระทั่งบุคลากรพ้นจากการปฏิบัติงาน

จากความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมาจัดทำตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการจัดการด้านบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก การมอบหมายงาน ไปจนถึงการประเมินผลและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องมีกลยุทธ์ในการดึงดูด พัฒนา และรักษาคคนเก่งไว้กับองค์กร เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็น	การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานมาทำงานอย่างต่อเนื่อง	กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อเสริมสร้าง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในด้านต่าง ๆ ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 4. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ตัวชี้วัดสำคัญว่าองค์กร จะประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในการดำเนินงาน		ประสิทธิภาพการบริหารงาน และนำไปสู่ความสำเร็จ ของสถานศึกษาตามหลักการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	7. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหาร บุคลากรของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยใช้หลักการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

5.1 ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

รุ่งนภา นิธิบุตร (2561, หน้า 45) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีหรือแบบแผนปฏิบัติในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดูแลรักษาทรัพย์สิน สร้างวัฒนธรรมในการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแนวปฏิบัติเสริมสร้างจนเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมสนับสนุนประสานงานที่ดีระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

เจษฎา อินทา (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจความคิด ในรูปแบบของการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยเป็นผลมาจากการเรียนรู้และร่วมพัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่สมาชิกสืบต่อไป

นันท์ตัญญา ฅนภัคพงศ์ชัย (2564, หน้า 36 – 37) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความสามารถในการสร้างค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจในรูปแบบพฤติกรรม การปฏิบัติร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตลอดจนยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ มีหลักการดำเนินชีวิตทั้งการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความซื่อสัตย์ โปร่งใสถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ มีทักษะการสื่อสารในการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เตรียมความพร้อมในการปรับตัว สามารถยืดหยุ่นในการดำเนินการ ทั้งการยอมรับความเสี่ยงรวมถึงมีทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ การดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพื่อสร้างและปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติร่วมกันให้กับสมาชิกในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน

ที่เป็นรูปธรรม การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์กร และชุมชน รวมทั้งการสร้าง ความยืดหยุ่นในการปรับตัว การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ซึ่งกระบวนการนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และ พัฒนาร่วมกัน การถ่ายทอดประสบการณ์ และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 38) นำเสนอว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้องค์กรจะดำเนินไปได้ด้วยดี แต่ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงาน และค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า

ดิเรก ภาโส (2561, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ แนวปฏิบัติในการทำงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่ร่วมกันทำมาเป็นระยะหนึ่ง โดยแนวปฏิบัติเช่นนี้เป็นที่รับรู้กันภายในองค์กร เป็นอย่างดี และส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

กิงกมล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 18) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์การเปรียบเสมือนกรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการเป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่น ในเป้าหมายขององค์กร ยังผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งเป็นอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์กร ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกออกจากองค์กรอื่นได้

Robbins, (2003, p. 36) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีลักษณะของแต่ละองค์การทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และนอกจากจะทำให้เกิดการยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วย เป็นผลให้เกิดความร่วมมือใจของค์กรมากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมองค์กรไม่ต้องใช้ระบบทางการบริหารในการควบคุมสมาชิกในองค์กร

จากความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแต่ละองค์กรถึงแม้มีลักษณะที่แตกต่างกัน แต่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนการสร้างกฎระเบียบในองค์กรแต่ละองค์กร ซึ่งแนวปฏิบัตินี้จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น ๆ ส่งเสริมให้องค์กรไปในทิศทางที่ดี มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.3 ลักษณะของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 99) มีการกล่าวว่า ค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมของส่วนราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ TEAM WINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากร มีความสามัคคีประสานงานกันทำงานเพื่อองค์การ มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา รวมกันพัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย มีทีมงานที่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงาน ขององค์การชักชวนให้คนในองค์การช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อการทำงาน ที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาค และความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตระหนักในความรับผิดชอบพร้อม

ที่จะให้ตรวจสอบสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมและการกระทำของตนเองหรือหน่วยงาน
ได้รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

M = Moral and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์
หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และถูกต้องเพื่อนำองค์กร
ให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ
หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ
และเต็มเวลาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
หมายถึง บุคลากรมุ่งมั่นแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่าย
ที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมายถึง บุคลากรยึดแน่นต่อกันและกัน กล่าวคำทักทาย
ซึ่งกันและกันเมื่อพบหน้ากันทุกครั้ง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บุคลากรให้ความร่วมมือแก่คน
ในองค์กรที่มาติดต่อเป็นอย่างดี รวมทั้งการนำข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ดี ๆ มาเผยแพร่
เล่าสู่กันฟังมีการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนยิ้มแย้ม
แจ่มใสต่อผู้มาใช้บริการ

S = Service Mind การมีจิตมีบริการ หมายถึง บุคลากร
ให้บริการแก่ทุกคนที่มาติดต่อด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจในการให้บริการด้วย
กัลยาณมิตร มีการประสานความสัมพันธ์ในองค์กร พร้อมใจบริการเพื่อความพึงพอใจ
ผู้ใช้บริการ

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 114 – 115) กล่าวว่า ถึงลักษณะ
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่องค์กรมีความคิดเห็น
อย่างเดียวกัน เกื้อกูลเหมือนญาติมิตร มีความเกี่ยวพันไว้วางใจกันในองค์กร
มีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่ารายละเอียดโดยผ่านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ
และการคิดเห็นเหมือนกันแบบระบบเครือญาติ

2. กฎระเบียบ เป็นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การบริหาร
ที่อาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ตามขั้นตอนและบทบาทของตำแหน่งผู้บริหารอาศัยตำแหน่ง

และบทบาทที่เป็นทางการ ภายใต้ระบบกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้ง อาศัยเหตุผลและตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอนตามกฎระเบียบ

3. การทำงานเป็นทีมการบริหารที่อาศัยทักษะและ ความเชี่ยวชาญในงานของทีมงานในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนในการทำงานลักษณะทีม ปฏิบัติงานอาศัยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และเหตุผลที่ได้จากการยอมรับ จากทีมงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี

4. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารด้วยการพูดและมีปฏิสัมพันธ์ สื่อสารเป็นระบบตามกฎระเบียบขั้นตอนที่วางไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแลกเปลี่ยน ความคิดในสมาชิกในองค์การใช้อุปกรณ์ช่วยในการสื่อสาร

5. บทบาทของบุคคลองค์กรเน้นความเป็นมืออาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล เน้นความสามารถของตำแหน่ง การบริหารที่อาศัยความเป็น วิชาชีพของบุคคล

6. ภาวะผู้นำความสามารถในการประสาน รับฟังและดูแล เพื่อให้เกิดความยินยอมและไม่ขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์การ

กึ่งมกล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 45) กล่าวว่า ลักษณะของ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่อยู่รูปของ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานหรือกฎที่ไม่มีลายลักษณ์อักษรของกลุ่มบุคลากรในโรงเรียน ยังส่งผลสู่ การยอมรับจนกลายเป็นรูปแบบวิถีการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในแนวเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อสนองพัฒนาความเป็นอยู่ในองค์กรนั้น ๆ อันส่งผลต่อไปเป็นแบบแผนที่สืบทอดต่อกัน กลายเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมุ่งหมายขององค์กรหมายถึง สภาพแวดล้อมใน โรงเรียนที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เป็นไปได้มีการเผยแพร่ ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ให้มีความตระหนักเห็นถึงคุณค่าโดยมีการจัดทำเป็น แผนโครงการ บ่งบอกถึงกระบวนการที่ชัดเจน ภายใต้ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม ของสมาชิกในองค์กรในการกำหนดและประเมินผลร่วมกัน

2. ด้านความหลากหลายและการจัดการของบุคลากร หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าการเอาใจใส่ถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กรทั้งด้านบุคลิกภาพแนวความคิดทักษะการทำงาน

โดยมีการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อม ซึ่งคำนึงถึงความยืดหยุ่นรวมถึง การพัฒนาดูแลเพิ่มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ผลผลิตกับการคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

3. ด้านคุณธรรมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม ในโรงเรียนที่เกี่ยวกับแนวทางที่บุคลากรในองค์กรทุกคนปฏิบัติตามและเห็นคุณค่า ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน ความเอื้ออาทร เมตตา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล รู้จักประสานงาน เรียนรู้การให้อภัย รวมถึง การสำรวจตนเองและการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ ฯ

4. ด้านการให้อำนาจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารแบ่งและกระจายอำนาจกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ลดหลั่น ตามสายงานมีการกำหนดหน้าที่ ขอบเขตงานอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความ รับผิดชอบและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นการให้อิสระบุคลากรในองค์กรรับรู้ ข่าวสารและได้รับปัจจัยหรือทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

5. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการที่ครูในโรงเรียนมีความประทับใจ มีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ ช่วยเหลือ มีความภาคภูมิใจ ทำให้เกิดความทุ่มเท ในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เห็นประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลักอีกทั้งช่วยเหลือ และร่วมกันปลุกฝังบุคลากรให้เห็นความสำคัญ ในการเป็นเจ้าขององค์กร

6. ด้านความมีคุณภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนิน และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนสู่ผลสำเร็จขององค์กรโดยบุคลากรทุกคนในองค์กร มีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีบรรยากาศในการร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ อย่างยั่งยืน ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการให้บริการที่เหมาะสมให้กับผู้ที่มาติดต่อกับองค์กร

7. ด้านการยอมรับ หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึงการเสนอผลงานของบุคลากรที่เป็นรูปธรรมโดยเริ่มจากการรับข้อมูล การทำความเข้าใจการตัดสินใจยอมรับที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ

Cameron & Quinn (1999, p. 32) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรม องค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทางการ มีการกำหนด ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน พนักงานทำงานอยู่ภายใต้การควบคุม และมีการกำหนดอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้นการตัดสินใจจากศูนย์กลาง
2. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรม องค์กรที่ให้ความสำคัญ กับต้นทุนและการทำธุรกรรมต่าง ๆ อย่างมาก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรมีการแข่งขันเน้นเป้าหมายของงาน และมุ่งการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรม องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรแก่บุคลากร สมาชิกใน องค์กรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์กรมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพ ของบุคลากรด้วย
4. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม ของสินค้าและบริการมุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่าลักษณะของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม มีความรับผิดชอบ เน้นคุณธรรมจริยธรรม มีการสื่อสารที่ดี เคารพ

ความหลากหลายและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กร
ที่แข็งแกร่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

จากความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการของการสร้าง
วัฒนธรรมองค์กร สามารถนำมาจัดทำตัวบ่งชี้ของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ได้ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 6 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการเพื่อสร้างและปลูกฝัง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติร่วมกันให้กับสมาชิก ในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนา พฤติกรรมการทำงานที่เป็นรูปธรรม การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง องค์กรและชุมชน รวมทั้งการสร้าง ความยืดหยุ่นในการปรับตัว การเห็น แก่ประโยชน์ส่วนรวม และการมีความ รับผิดชอบในหน้าที่ของตน ซึ่งกระบวนการนี้เกิดขึ้นจากการ เรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน การถ่ายทอดประสบการณ์	วัฒนธรรมแต่ละองค์กร ถึงแม้มีลักษณะที่แตกต่างกัน แต่การสร้างวัฒนธรรม องค์กรเปรียบเสมือนการ สร้างกฎระเบียบในองค์กร แต่ละองค์กร ซึ่งแนวปฏิบัตินี้ จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ องค์กรนั้น ๆ ส่งเสริมให้ องค์กรไปในทิศทางที่ดี มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุ เป้าหมายขององค์กร	กระบวนการดำเนินงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง และปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อและ แนวปฏิบัติร่วมกันให้เกิดขึ้นภายใน องค์กร โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มี พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน สร้างความตระหนักในการ ปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นและ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเกิด	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและปลูกฝัง ให้บุคลากรในองค์กรเกิดค่านิยม และความเชื่อที่ดีในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากร ให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ความร่วมมือในการทำงานระหว่าง สถานศึกษาและชุมชน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ ตระหนักให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นและเห็น แก่ประโยชน์ส่วนรวม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอด

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจน กลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอด ประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อน สถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	ประสบการณ์การทำงานในองค์กร ร่วมกัน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุ วิสัยทัศน์และเป้าหมาย

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม

6.1 ความหมายของการมีคุณธรรมจริยธรรม

นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีคุณธรรมจริยธรรม ตามทัศนคติของตนเองไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

จรรยา ลินลา (2562, หน้า 172) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะของความดีงามทั้งหลายที่เกิดขึ้นจากการยึดถือปฏิบัติตนอันส่งผลให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมให้มีความสุข ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามคุณธรรมที่มีจิตใจที่ดีงาม มนุษย์ที่มีคุณธรรมจริยธรรมในใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาแห่งความสุขและความสำนึก ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตให้มีความเจริญงอกงาม

สุทิน พานิชย์ (2564, หน้า 66) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ การกระทำของบุคคลที่ดีอันสูงสุดที่ปลูกฝังอยู่ในอุปนิสัยอันดีงามของคน รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดที่ถูกต้องของบุคคลที่ควรในสิ่งนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและบุคคลอื่นในสังคมอันอยู่ในจิตสำนึก อยู่ในความรับผิดชอบชั่วหรือดีของบุคคลนั้น ๆ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งและควบคุมความประพฤติของบุคคลที่แสดงออกเพื่อสนองในสิ่งที่ปรารถนาซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมประจำใจตนเองในการดำเนินชีวิตในสังคมให้มีความสุขต่อไป

โยษิตา แสงโสม (2566, หน้า 1) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีและความถูกต้องซึ่งบุคคลควรยึดมั่นไว้เป็นหลักการในการปฏิบัติตนจนเป็นนิสัยความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์แก่ตนและสังคมซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ การรู้จักไตร่ตรอง ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่าคุณธรรม คือ จริยธรรม ที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น การเป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ และมีความรับผิดชอบ จริยธรรม หมายถึง หลักศีลธรรมจรรยาที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ หรือควบคุมความประพฤติของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

ศศิศักดิ์ เย็นเอง (2566, หน้า 1) กล่าวว่า จรรยาบรรณนับเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนทุกอาชีพควรตระหนัก และยึดถือเป็นหลักการปฏิบัติ

หากผู้ประกอบอาชีพใดขาดจรรยาบรรณในอาชีพ ก็อาจส่งผลกระทบต่อทั้งวงการวิชาชีพ และเกิดผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น

นพวัฒน์ คำเบ้ง (2568, หน้า 14) คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความสัตย์จริงและความถูกต้องในการดำเนินงานและบริหารจัดการ มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ ยุติธรรมรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็น กัลยาณมิตรในการคิด ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยเจตนาบริสุทธิ์ จริใจ การประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียนและสังคม ต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องต่าง ๆ ได้รวมทั้งสร้างศรัทธา และความเชื่อใจจากผู้ที่จะต้องทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดข้อกังขา ในการตัดสินใจหรือในการปฏิบัติงาน

izzell (2011, p. 185) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีมาตรฐานทางจริยธรรม ในวิชาชีพขั้นสูง มีเหตุผล มีทักษะการสื่อสารที่สุภาพ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ได้อย่างเป็นธรรม

John Dewy (1975, หน้า 12) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่มีการฝึกอบรมให้เป็นความประพฤติของพลเมืองดี โดยเน้นที่ รายบุคคลดังนั้นหลักจริยธรรมจึงไม่มีใครคนใดคนหนึ่งผูกขาดการตัดสินใจ มันไม่ใช่เรื่อง เหนือธรรมชาติ ไม่สร้างรูปแบบเฉพาะผูกขาดหรือวิธีชีวิตเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นการสร้างลักษณะนิสัยของบุคคลโดยเน้นความสำคัญในด้านจิตเป็นหลัก

สรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะดีงาม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสมเพื่อใช้ดำเนิน ชีวิตให้บรรลุสู่เป้าหมาย ซึ่งสะท้อนผลออกมาโดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมที่หลากหลาย อันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการอิงแนวคิด ตามหลักธรรมทางศาสนาและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

6.2 ความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม

นักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรมไว้ ดังนี้

รัตนกร มะหัตกุล (2561, หน้า 27) กล่าวว่า คุณธรรม มีความสำคัญมากเพราะจะเกิดการทำให้บุคคลแสดงออกที่เหมาะสมดีงาม เมื่อบุคคล

เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับตนเองและสังคม การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่สมาชิกในสังคมจะช่วยให้เกิดความสุข ร่มเย็น เกิดสันติสุข สันติภาพและเป็นสิ่งดีงามสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จักรี วงศ์อักษร (2562, หน้า 14) กล่าวว่า คุณธรรมทำให้เกิดจริยธรรมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับตนเองและสังคม คุณธรรมสามารถฝึกฝนได้ เมื่อมีคุณธรรมหนึ่งแล้วก็จะเกิดคุณธรรมอื่น ๆ ตามมา ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติก็จะเกิดขึ้น หากสังคมใดประกอบด้วย บุคคลไร้คุณธรรมจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติที่เห็นแก่ตัวชอบเบียดเบียนซึ่งกันและกัน สังคมนั้นก็จะขาดความสุข เกิดความสับสนวุ่นวายประเทศชาติก็อ่อนแอ และอาจสูญเสียเอกราชของชาติไปในที่สุด

จรรยา ลินลา (2562, หน้า 169 – 176) อธิบายถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่มองเห็นความสำคัญในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข ดังนี้

1. ทำให้เป็นผู้หนักแน่นในเหตุผลและมองเห็นการกระทำและผลกระทำตามแนวทางของเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้น
2. ทำให้ให้เห็นว่าผลสำเร็จที่ตนต้องการ จุดหมายที่ปรารถนา จะเข้าถึงหรือสำเร็จได้ด้วยการลงมือทำ คือ การพึ่งตนเองและทำความเพียรพยายาม และไม่รอโชคชะตา ไม่หวังผลตอบแทนซึ่งมีความตั้งใจในการทำหน้าที่ของตนเอง ทุกอย่างให้สมบูรณ์แบบ
3. ทำให้มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง งดเว้นจากการทำความชั่วและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นด้วยการมีเมตตาธรรมและการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำความดีต่อกัน
4. ให้ถือว่าบุคคลมีสิทธิและหน้าที่โดยธรรมชาติ ที่จะทำการใด ๆ เพื่อแก้ไขปรับปรุง สร้างเสริมตนเองให้ดีขึ้นอย่างเท่าเทียมกันสามารถทำตนให้มีประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม
5. ให้ถือว่าคุณธรรมจริยธรรม คือ ความดีที่ก่อให้เกิดความประพฤติและปฏิบัติของมนุษย์ไม่ให้มีการแบ่งแยกโดยชาติกำเนิด

6. ให้ถือเป็นบทเรียน และให้รู้จักพิจารณาเข้าใจตนเอง
ตามเหตุผล มองเห็นพื้นฐานทุนเดิมของตนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อรู้จักที่จะแก้ไขปรับปรุง
ในการวางแผนเสริม สร้างความเจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างถูกต้องและเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ต่อไป

อมรรัตน์ วงศ์ศรียา (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำคัญของ
คุณธรรมจริยธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุข ความสำเร็จ
ความมั่นคง ความปลอดภัย และความเจริญให้แก่บุคคล สังคมควบคู่กับปัญญา
เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
ได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน

สุเมธ งามกนก (2564, หน้า 70) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียน
มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ก็จะเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน
ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง ความปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ปัจจุบันคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อ
บุคคลทั่วไป จึงควรให้มีการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุก ๆ คน

สุทิน พานิชย์ (2564, หน้า 72) กล่าวว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม
เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกันหรือระหว่างมนุษย์
กับสิ่งแวดล้อมให้ดำเนินชีวิตให้เป็นไปในทางต่างฝ่ายต่างถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ไม่มีการ
เอารัดเอาเปรียบกันไม่เห็นแก่ตัวต่อกัน แต่ต่างฝ่ายต่างคอยเกื้อกูลให้ก่อเกิดประโยชน์สุข
แก่ทุกฝ่ายตามสภาพความเป็นอยู่ของตนซึ่งถือว่าการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์

วณัฐทิศา เมืองหนองจอก (2565, หน้า 59) กล่าวว่าคุณธรรม
จริยธรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารซึ่งแตกต่างและจำเพาะเจาะจงไปจากการ
บริหารอื่น ๆ การเป็นผู้บริหารที่ดี ควรมีบทบาทการเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรม
โดยเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผล
และประสิทธิภาพได้

สุรรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 48) กล่าวว่า การมีคุณธรรม
จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร
ทุกคน ซึ่งการบริหารทุกอย่างต้องยึดคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้ผู้ร่วมงาน

ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค ซึ่งเป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้

สรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นปัจจัยที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ โดยใช้ความมีเมตตาและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่เอารัดเอาเปรียบ ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับตนเองและสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์อันดีต่อกันและกัน

6.3 รายละเอียดของการมีคุณธรรมจริยธรรม

นักวิจัยและนักวิชาการได้ให้รายละเอียดของการมีคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

ศุภมาส วิสัยนาม (2562, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพควรต้องศึกษาข้อคิด คติธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้น ๆ เป็นเบื้องต้น แล้วนำไปคิดวิเคราะห์พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหาร เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน หรือสังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์การบริหารบุคคล ฯลฯ ล้วนต้องอาศัยหลักธรรม ในการประกอบควบคุมไปกับการรู้ความสามารถทั้งสิ้น จึงควรศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมหลักธรรมแล้วนำไปประพฤติปฏิบัติ ท่านก็จะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีทั้งคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีคุณประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมอย่างแท้จริง

รอง ปัญสังกา (2565, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพเพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมด้วยการเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคนและครองงาน

จณิสตา บุญนาทิ (2568, หน้า 80) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน และสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข นำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจ

ของสถานศึกษาก็จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม หากผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนความถูกต้องชอบธรรม จะทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ส่งผลทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

สุรรัตน์ นามศรี (2568, หน้า 49) กล่าวว่า รายละเอียดของการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรมเสมอภาค ซื่อสัตย์ต่องานและหน่วยงานให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนและครองงาน

สรุปรายละเอียดของการมีคุณธรรมจริยธรรม ได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ผู้บริหารจะต้องศึกษาและนำหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบและจิตสำนึกในการพัฒนาคนและสังคม ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และดำเนินชีวิตตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน เมื่อผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมที่มั่นคง จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและชุมชน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง

จากความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถนำมาจัดทำตัวบ่งชี้ของการมีคุณธรรมจริยธรรม ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการมีคุณธรรมจริยธรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
คุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสมเพื่อใช้ดำเนินชีวิตให้บรรลุสู่เป้าหมาย ซึ่งสะท้อนผลออกมาโดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมที่หลากหลายอันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการอิงแนวคิดตามหลักธรรมทางศาสนาและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป	เป็นปัจจัยที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์โดยใช้ความมีเมตตาและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบ ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับตนเองและสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์อันดีต่อกันและกัน	คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสมทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและสังคมโดยทั่วไป	1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม 2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 4. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานต่าง ๆ โดยยึดตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

1. ความหมายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้น ได้มีนักวิชาการทางการบริหาร การศึกษาได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้หลากหลาย แนวคิดซึ่งสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29 – 30) ได้กำหนดความหมาย ของการบริหารงานวิชาการจำนวน 17 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง มีการวางแผนการนำหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้มีการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรท้องถิ่น มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรท้องถิ่น

2. ด้านการวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการ มีการรวบรวมข้อมูลระเบียบและแนวทางการปฏิบัติทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการ มีการจัดทำและมีการวางแผนงานวิชาการที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดวางตัวบุคคล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานวิชาการ มีการประเมินแผนงานวิชาการ และนำผล การประเมินไปใช้ในปรับปรุง และพัฒนางานวิชาการ

3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การนำหลักสูตร ที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด มีการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นปัจจุบัน มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรความเข้าใจเพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง มีการจัดหาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ มีวิธีการทดสอบที่ถูกต้องตามขั้นตอน และวิธีการวัด และประเมินผล มีการสร้างแบบทดสอบที่มีคุณภาพที่สามารถวัดผลได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์ผลสรุปผลจากการประเมินเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการจัดกิจกรรม การเรียนรู้นำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง มีการวางแผนการนิเทศภายใน เป็นไปตามขั้นตอน มีการจัดการนิเทศภายในให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการนำผลที่ได้จาก การนิเทศมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง มีการสำรวจความต้องการการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน มีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้เสริมสร้างเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

7. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีมีการจัดเอกสารต่าง ๆ คู่มือครู หนังสือเรียนแผนการจัดการเรียนรู้การช่วยเหลือในการดำเนินแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการอบรมศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ มีการเผยแพร่งานวิจัยหรือผลการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับองค์กร ชุมชน และหน่วยงานอื่น

9. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง มีการจัดทำแผนวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน มีการผลิตสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีสื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูผู้สอน และนักเรียน

10. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง มีการวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นไว้เป็นสารสนเทศประจำโรงเรียน มีการพัฒนากิจกรรมแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

11. ด้านการพัฒนา และประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กำหนดให้มีการประเมินเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัด มีการประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินโรงเรียนเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

12. ด้านการแนะแนวการศึกษา หมายถึง มีการจัดทำแผนการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องติดตามผล และประเมินผล การแนะแนวการศึกษาในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา หมายถึง มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และองค์กรอื่น มีการอบรมแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างโรงเรียนเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ

14. ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบรั้วองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ของบุคคล รอบรั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. ด้านการจัดระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษาความต้องการการสนับสนุนด้านต่าง ๆ การจัดทําระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาหมายถึง มีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของภาคี 4 ฝ่ายประกอบด้วย ครู ตัวแทนนักเรียน ตัวแทนผู้ปกครอง ผู้บริหาร มีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนที่หลากหลายตรงตามเนื้อหาคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตรสถานศึกษา

17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และผลิตสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกสื่อ และเทคโนโลยี

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560,หน้า 48) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดงานวิชาการจึงเป็นตัวที่บ่งบอกถึงคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพของครูผู้สอน และที่สำคัญคือคุณภาพของนักเรียนที่ผ่านการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้น ขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการ เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการวัดผลประเมินผลการนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นส่วนที่ทำให้สถานศึกษานั้น ๆ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด

สรรพเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 55) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ตามภารกิจของสถานศึกษา รวมถึง กระบวนการปฏิบัติกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู และนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ และพัฒนา

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 190) ได้สรุป การบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในทุกปัจจัยที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนารอบด้าน จนเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือเป็นคนดีเป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ต้องมีการร่วมมือกันดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ การจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารถือว่าเป็นหัวเรือหลักในการบริหารด้านการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังนั้น ในการบริหารงานด้านวิชาการ จำเป็นต้องใช้หลักปรัชญา หลักการและแนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีเป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถนำเสนอ ได้ดังนี้

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในโรงเรียน และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะทำให้งานวิชาการของโรงเรียนนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ทัศนีย์ ใจดี (2561, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการและการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการถ้าบุคลากรทุกคนตระหนักถึงความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษาย่อมง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาและสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้เป็นคนดีคนเก่งของสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า งานบริหารงานวิชาการมีความสำคัญอย่างมาก เพราะถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับต้องร่วมมือกันดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาการที่จะทำให้นักเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ถือว่า เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนการสอนเพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ก้าวหน้าทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีความสุข

เนติ มโนปัญญา (2565, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

ในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้ง

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรกและถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร เพื่อการบริหารงานด้านวิชาการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29 – 30) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจำนวน 17 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลจากการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น โดยการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้น ถ้าหากปฏิบัติตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27 ซึ่งสถานศึกษาจะได้สาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคมและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำคำอธิบาย

รายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชน

2. การวางแผนงานวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล และกำกับดูแลนิเทศติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการวางแผนงาน ผู้บริหารจะได้มีการเตรียมงานและกำหนดแผนในการดำเนินงานวิชาการไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือ นักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษผลจากการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา จะได้กระบวนการที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่ดำเนินกิจกรรม ไปตามหลักสูตรที่ได้กำหนดเอาไว้ซึ่งจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการฝึกคิด ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และได้ส่งเสริมพัฒนาการในทุก ๆ ด้านของผู้เรียน

4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง

4.2 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.3 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น
ได้อย่างมีความสุข

4.4 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.6 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา
ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.7 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการ
เรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมาย
พิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา

4.9 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา
และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบผลจากการพัฒนาหลักสูตร
ในสถานศึกษา จะมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 เพราะหลักสูตรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพื่อที่จะได้หลักสูตรที่สอดคล้อง
กับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ
และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประยุกต์
ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ปัญหา

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ ความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและ ผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสาน ความร่วมมือกับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพผลจากด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การจัดกิจกรรมร่วมกัน ของนักเรียนและครูทั้งในและนอกห้องเรียนจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมี กระบวนการจนเต็มศักยภาพจนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการ ชอชมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้าน ต่าง ๆ รายปี รายภาค และตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษา ที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการ เทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอน ผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอนผลจากด้านการวัดผลประเมินผล และเป็นการเทียบโอน ผลการเรียนซึ่งกิจกรรมที่โรงเรียนทำการวัดสภาพจริงของนักเรียน ว่ามีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนด จะสามารถทำให้รู้ถึงศักยภาพของผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้น

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แนวทาง การปฏิบัติ ดังนี้

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูป การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ได้เรียน ได้ฝึกการคิดการจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และ พัฒนาคุณภาพผลจากการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาโดยครูผู้สอน จะได้นำจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวครูผู้สอน ตลอดจนบุคคล ที่เกี่ยวข้องมาหาทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชาห้องสมุดเคลื่อนที่มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดีสวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทางแผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์พิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ผลจากการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ผู้ศึกษาจะได้จัดหา จัดทำปรับปรุงแหล่งที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีความหมาย และสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การนิเทศการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผลจากการนิเทศการศึกษา จะได้รับการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน จากบุคลากรภายในและจากภายนอกโรงเรียนโดยวิธีการให้คำปรึกษาหารือ การประชุม ให้คำแนะนำ การศึกษาเอกสารการเยี่ยมห้องเรียน และสามารถแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนได้

10. การแนะแนว แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- 10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนว
เป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว
และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน
- 10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว
และดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง
จิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการ
ในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน
- 10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ
ที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว
- 10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงาน
แนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ
- 10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครู
ผู้ปกครอง และชุมชน
- 10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กร
ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ผลจากการแนะแนวจะได้มีการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนเพื่อส่งเสริมและ
พัฒนาในทุกด้าน ด้วยวิธีการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น
ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายของตน

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษาแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

- 11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษา
ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา
(แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ / กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชนผลจากการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา จะได้กระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย หาวิธีการแนวทาง แล้วลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้ จะมีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน จุดเด่น จุดที่ต้องการพัฒนา โดยมุ่งหวังให้การบริหารจัดการในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชนผลจากการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือ จะได้ชุมชนที่มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการที่ชุมชนสนใจ และพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองในเชิงวิชาการได้

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้นผลจากการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น จะมีการสร้างเครือข่ายองค์กรที่ร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งบริเวณใกล้เคียงกันในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน

ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อม
ให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร
วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับ
ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เอกชนองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน
สังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ
และปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการส่งเสริม
และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ
และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา คือ การจัดโรงเรียน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน
และหน่วยงานอื่น โดยโรงเรียนจะมีการสร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
ให้มากที่สุด

15. การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงาน
ด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแผนเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแผนเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป ผลจากการจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คือ โรงเรียนจะมีระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาร่วมกัน ระหว่างโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรที่เกี่ยวข้องและชุมชน ที่มีความชัดเจนมีความเป็นรูปธรรม และง่ายต่อการปฏิบัติมากขึ้น

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนผลจากการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา โรงเรียนจะได้หนังสือแบบเรียนที่มีคุณภาพ มีเนื้อหาถูกต้องตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัดชั้นปี และตัวชี้วัดช่วงชั้น และเป็นแบบเรียนที่มีแบบฝึกหัดให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาผลจากการพัฒนาและใช้ สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา คือสถานศึกษาสามารถจัดหาจัดทำปรับปรุงสิ่งที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียน ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีความหมาย และสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ ได้จนเต็มศักยภาพและความยั่งยืน

สุรียพร ฟากพื่น (2561, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนเท่าผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 57) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีดังนี้

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

เนติ มโนปญญา (2565, หน้า 54) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งด้านบริหารงานวิชาการมีทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหลักสูตรท้องถิ่น
2. ด้านการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
5. ด้านการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
7. ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการ
8. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เป็นความสำเร็จที่ได้จากการดำเนินการด้านวิชาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจหลักในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจำต้องดำเนินการในเชิงของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายสูงสุดและมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เพื่อให้เด็กไทยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบริหารงานด้านวิชาการและสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้นิยามของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงานด้านวิชาการ ได้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในด้านความคิด ความสนใจและการตั้งใจในการบริหารจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการตามแนวคิดหรือขอบข่ายของกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ จนประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 76) ได้สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ สภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุมอย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียนเพื่อเกิดสำเร็จในตัวผู้เรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีเจตคติที่ดี

สามารถปรับตัว แก้ปัญหา และบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

สรพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการจำนวน 17 ด้าน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ว่าด้วยเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30) นำมาเป็นขอบเขตในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการมีบางเนื้อหาที่มีงานลักษณะเดียวกันมาบูรณาการโดยทำเป็นตารางสังเคราะห์นำเสนอ ดังตาราง

ตาราง 8 การจัดกลุ่มประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่มีลักษณะงาน
ในรูปแบบเดียวกัน

ขอบข่ายงานวิชาการ	สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
กลุ่มที่ 1		
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1.ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา		
กลุ่มที่ 2		
3. วางแผนงานด้านวิชาการ	2. การจัดการเรียนการสอน 3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	2. ดานการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา		
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		
6. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา		
กลุ่มที่ 3		
7. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3. ดานการวัดและประเมินผล
8. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา		
9. การจัดทำระเบียบและแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา		

ตาราง 8 (ต่อ)

ขอบข่ายงานวิชาการ	สรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
กลุ่มที่ 4		
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี
11. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา		
กลุ่มที่ 5		
12. การนิเทศการศึกษา	6. การนิเทศการศึกษา	5. ด้านการนิเทศและการแนะแนว
13. การแนะแนวการศึกษา		
กลุ่มที่ 6		
14. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้		6. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ		
16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น		
17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		

จากตาราง 8 พบว่า การพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีงานลักษณะเดียวกัน ซึ่งด้านบริหารงานวิชาการมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการนำหลักสูตรที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน บริบทท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์

พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน และท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ไว้ดังนี้

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2567, หน้า 2) กล่าวถึงการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง หลักสูตรที่สร้างขึ้นจากที่ท้องถิ่นปรับปรุงขยายหรือเพิ่มรายละเอียดเนื้อหาสาระตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน หลักสูตรท้องถิ่นจัดตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้น เป็นการเรียนรู้จากภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่น ผู้เรียนแสวงหาความรู้ที่ตอบสนองกับวิถีชีวิตของตนเองทำตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้เรียนจะเรียนรู้ตามสภาพจริงของตนเอง สามารถนำความรู้ไปใช้กับการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้

จิตรลดา อันวงษา (2561, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน โดยดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น และสภาพความเป็นอยู่ของผู้เรียนและชุมชน โดยไม่กระทบต่อโครงสร้างของหลักสูตรแม่บท ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามสภาพจริงในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เรื่องราวของท้องถิ่น อันนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น สถานศึกษาจะต้องสามารถวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่นคำนึงถึงความสอดคล้องของท้องถิ่นได้อย่างสมบูรณ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของท้องถิ่น นั้น ๆ โดยมีการประเมินหลักสูตรเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลให้

ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้

1.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ทุกอย่างที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนให้ก้าวหน้าขึ้น ทั้งที่เป็นกิจกรรมโครงการหรือแผน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับพัฒนาการทางด้านความรู้ความสามารถ และทักษะสำคัญในการดำเนินชีวิตในระดับมากที่สุด

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ กระบวนการจัดทำหลักสูตรหลักสูตรสถานศึกษาที่กลั่นกรองมาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 อย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจนและทำงานอย่างเป็นระบบ โดยผ่านความเห็นชอบจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในโรงเรียน

จิรวรรณ ทองไสย (2568, หน้า 74) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นแนวทาง รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการบริหารโรงเรียนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ทุกอย่างที่สถานศึกษาวิเคราะห์มาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผ่านความเห็นชอบจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในโรงเรียน

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา และรายละเอียดของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ขององค์ประกอบย่อยของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา

ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สามารถสรุปเป็นนิยาม
เชิงปฏิบัติการและนำเสนอเป็นตัวบ่งชี้ ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 9 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของการนำหลักสูตรที่มีอยู่เดิมมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดฯ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน บริบทท้องถิ่น เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปจัดทำ	1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เป็นกระบวนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยมีการประเมินหลักสูตรเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ 2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับมวลประสบการณ์ทุกอย่างที่สถานศึกษา	ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมากำหนควิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น รวมทั้งจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนอง	1. การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการเรียนรู้ 2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ 3. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหลักสูตรให้ชัดเจน 4. การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามบริบทท้องถิ่น 5. การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น	วิเคราะห์มาจากหลักสูตรการศึกษา ขั้นหลักสูตรสถานศึกษามาเป็นแนวทาง ในพื้นที่ เพื่อนำมาจัดทำเป็น แผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามาเป็น แนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผ่านความ เห็นชอบจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วม ในโรงเรียน	ตอบปัญหาและความต้องการ ของชุมชน ตลอดจนมีการติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัด การศึกษามีคุณภาพและบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	6. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น 7. การติดตามและประเมินผลการใช้ หลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร สถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสำเร็จของการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผูกทักษะกระบวนการคิด จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวางแผนงานด้านวิชาการ ไว้ดังนี้

สิริดา สายมายา (2565, หน้า 14) กล่าวว่า การวางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการที่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมในทุกขั้นตอนในการดำเนินงานวิชาการนับตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การร่วมส่งเสริม นิเทศกำกับติดตาม การตรวจสอบประเมินผล และการปรับปรุง เป็นกระบวนการต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

พรณิชา ชาตะพันธุ์ และคณะ (2565, หน้า 575) กล่าวว่า การวางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม การนิเทศ กำกับ ติดตาม การประเมินผล การจัดหา การผลิต และการส่งเสริม อันเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในขอบข่ายงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า วางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดโครงการ กิจกรรม และการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการวางแผนในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัย

2.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 25) ระบุว่า การบริหาร การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเป้าหมายที่สำคัญสำหรับพัฒนา ผู้เรียน ผู้สอนต้องคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตให้ทัน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

ศุภวรรณ การุญญะวีร์ (2564, หน้า 51) กล่าวว่า การจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ เช่น การใช้สื่อ การสอน การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น รวมทั้งความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ของครูในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง การให้กำลังใจ ให้ความรักและความเอาใจใส่ด้วย

พิมพ์ิลา อำนาจ (2566, หน้า 56) กล่าวว่า การจัดการเรียน การสอน ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน ที่จะต้องดำเนินกิจกรรมไปตามหลักสูตรที่ได้กำหนดเอาไว้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการฝึกคิด ปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นการดำเนินการ อย่างเป็นระบบตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ โดยมีองค์ ประกอบสำคัญ คือ การวิเคราะห์และนำหลักสูตรไปปฏิบัติ การจัดทำแผนการสอน การสร้างและพัฒนาสื่อการสอน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัด และประเมินผล และการประเมินผลการสอน

2.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการ พัฒนากระบวนการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดย มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยมเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านวิชาการทุกภาคเรียนการประชุมร่วมกัน

ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การจัดรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมตามโครงสร้างหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนเลือกเรียนตามความถนัด การสนับสนุนการจัดสอนซ่อมเสริมทุกภาคเรียนการจัดการสอนแทนทุกครั้งที่เกิดไปราชการหรือลา การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความรู้เป็นเลิศทางปัญญา การสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการรักการอ่านทุกภาคเรียน

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความคาดหวังสูงสุด ซึ่งเป็นผลของการฝึกอบรมหรือประสบการณ์

จิรวรรณ ทองไสย (2568, หน้า 75) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามระดับปฏิบัติของสถานศึกษาพื้นฐาน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการเก็บข้อมูลเป็นส่วนสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดรายวิชาพื้นฐานและเพิ่มเติมตามโครงสร้างหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอนการสนับสนุนการสอนซ่อมเสริม การจัดการเรียนการสอนแทนเมื่อครูไม่อยู่ การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการรักการอ่านในทุกภาคเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ตามความคาดหวัง ผลจากการฝึกอบรมหรือประสบการณ์ กระบวนการส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงมาจากการฝึกฝนและประสบการณ์ที่ได้รับ และไม่ใช้จากการตอบสนองของธรรมชาติ

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการการดำเนินกิจกรรมเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมโดยมีการปรับปรุงและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การสร้างความสนใจ การลงมือปฏิบัติ และการนำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดทักษะการคิด การแก้ปัญหาและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.4 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พิมพ์ฉัตร อำนาง (2566, หน้า 65) กล่าวว่า การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานเพื่อใช้ในสถานศึกษาหมายถึง การวิเคราะห์ ศึกษาเพื่อคัดเลือกหนังสือที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะกระบวนการของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2568, หน้า 4) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณาเลือก หนังสือเรียน แบบฝึกหัด สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ด้านคุณภาพ เนื้อหา เหมาะสมกับผู้เรียน หลักสูตร และความคุ้มค่า ทั้งในด้านวิชาการและงบประมาณ

สรุปได้ว่า การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา คือ กระบวนการวิเคราะห์และพิจารณาเลือกหนังสือเรียน แบบฝึกหัด และสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากความหมายของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และรายละเอียดของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ขององค์ประกอบย่อยของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย วางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา สามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและนำเสนอเป็นตัวบ่งชี้ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดบรรยากาศ	1. วางแผนงานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดโครงการ กิจกรรม และการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการวางแผนในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัย 2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การวิเคราะห์และนำหลักสูตรไปปฏิบัติ การจัดทำแผน	ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1. การส่งเสริมการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน 2. การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 3. การส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน 4. การสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง 5. การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม 6. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตาราง 10 (ต่อ)

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยมเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	การสอน การสร้างและพัฒนาสื่อการสอน, การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการประเมินผลการสอน 3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กระบวนการการดำเนินกิจกรรมเพื่อออกแบบกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมโดยมีการปรับปรุงและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การสร้างความสนใจ การลงมือปฏิบัติ และการนำไปใช้ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดทักษะการคิด การแก้ปัญหา และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และพิจารณาเลือกหนังสือเรียน แบบฝึกหัด และสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน	การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา	

3. ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ไว้ดังนี้

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ เพื่อกำหนดคุณค่า คุณลักษณะของบุคคลอย่างมีระบบ รวมทั้งมีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ผลการเรียนรู้จากการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อเนื่อง

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการพัฒนาและตัดสินผลการเรียนของนักเรียน เพื่อที่จะให้นักเรียนรู้และทราบศักยภาพของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียน

Holmes & Wynne (1989, p. 207) ได้ให้ความหมายการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การค้นหาสิ่งทีนักเรียนได้เรียนรู้มาเพื่อช่วยในการสอน ซึ่งอาจจะหมายถึง การสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในระหว่างเรียน ว่ามีความสนใจหรือไม่ หรือรวมถึงการทดสอบก่อนเรียนหลังเรียน และระหว่างเรียน

จิรวรรณ ทองไสย (2568, หน้า 75) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนหมายถึง การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนระดับปฏิบัติในโรงเรียน มุ่งผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ตรวจสอบคุณภาพนักเรียน เพื่อกำหนดคุณค่าและระบบคุณลักษณะ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาและตัดสินผลการเรียนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาตนเองและเป็นตัวชี้วัดมาตรฐาน

การจัดการศึกษา ค้นหาสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้เพื่อช่วยในการสอนและการทดสอบนักเรียน และสังเกตพฤติกรรมในการเรียน

สรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อประเมินคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านทักษะ รวมทั้งด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างมีระบบเพื่อใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองนอกจากนั้นยังสามารถเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา ไว้ดังนี้

ยุพา พรหมแย้ม (2562, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรของโรงเรียนทุกฝ่าย ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิธีการ แนวทาง โดยมุ่งหวังให้การบริหาร จัดการของ โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้น

พัชัญพิชา จันทา (2563, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา จัดทำแผน กลยุทธ์ แผนพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติด้วยวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดิมมี และประเมินคุณภาพของผลการปฏิบัติ สรุปรายงานประจำปีโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ ต่อสาธารณชน

พงษ์ธนรรธ วิเศษทอง, วุฒินิภา ฉลากบาง และอภิสิทธิ์ สมศรีสุข (2567, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เพิ่มเติมของโรงเรียนอย่างละเอียดให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานรองรับ

การประเมินคุณภาพภายนอก มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพแก่ครู มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ จัดทำเอกสาร หลักฐานและนำผลการประกันคุณภาพ มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและติดตามตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน โดยบุคลากรของโรงเรียนหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนนั้น ๆ อย่างเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปปฏิบัติ

นฤมล วรรณะปะกะ (2568, หน้า 95) กล่าวว่า การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนจัดทำแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งการสร้างระบบการทำงานที่มีความเข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมและได้นำผล การประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน โดยบุคลากรของโรงเรียนทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน กำหนด เป้าหมาย วิธีการ แนวทาง โดยมุ่งหวังให้การบริหารจัดการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมพร้อม เพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก

3.3 การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นัฐพล พันโน (2566, หน้า 70) กล่าวว่า การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนงาน วิชาการโดยรวบรวมข้อมูล กำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนงานศึกษา วิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการจัดทำร่าง

ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้ และมีแนวปฏิบัติเป็นอย่างเดียวกัน

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 65) กล่าวว่า การจัดทำระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการงานด้านวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การวางระบบ แนวทางร่วมกันเกี่ยวกับงานด้านวิชาการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ของสถานศึกษา เพื่อความรวดเร็ว และถูกต้องในการดำเนินงานวิชาการ

สรุปได้ว่า การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนา งานวิชาการในสถานศึกษาให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

จากความหมายของด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและ ประเมินผลของสถานศึกษา และรายละเอียดของด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยของด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา และการจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา สามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและนำเสนอเป็นตัวบ่งชี้ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	1. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อประเมินคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านทักษะ รวมทั้งด้านคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างมีระบบเพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองนอกจากนั้นยังสามารถเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน โดยบุคลากรของโรงเรียนทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและนโยบายทางการศึกษาระดับประเทศ โดยกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งจัดทำเอกสารและหลักฐานทางการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น	1. การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา 2. การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ 3. การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน 4. การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษา 5. การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

ตาราง 11 (ต่อ)

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	วิธีการ แนวทาง โดยมุ่งหวังให้การบริหารจัดการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก 3. การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน	มาตรฐาน เพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา	

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสำเร็จของการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการศึกษา การวิจัย ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ได้ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ไว้ดังนี้

อมลรดา พุทธินันท์ (2561, หน้า 83) ได้ให้ความหมายของ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ ในการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ โดยวิธีการ ศึกษาอย่างมีระเบียบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุง การเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

จิรวรรณ ทองไสย (2568, หน้า 79 – 80) กล่าวว่า การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึงการสร้าง ความตระหนักถึงความสำคัญในการวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนครูผู้สอนให้ทำวิจัย และใช้ผลวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นการปฏิบัติโดยใช้ข้อมูล จากกลุ่มปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและการศึกษาอย่างมีระเบียบ ด้วยวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อควบคุมปรากฏการณ์ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน หลักสูตร การบริหาร และนวัตกรรม มีวิธีการศึกษาอย่างมีระเบียบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีเป้าหมาย ให้เกิดผลการปฏิบัติที่ดีขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน

4.2 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ไว้ดังนี้

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สอนใช้เป็นตัวกลางในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด สร้างความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งการนำนวัตกรรมการศึกษาหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีกว่าวิธีการเดิม และนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ แนวความคิด กระบวนการ วิธีการ เทคนิค ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กันตวุฒิ การดี (2565, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสื่อแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาตัวกลางที่ให้ความรู้เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมาย อีกทั้งยังกระตุ้นและสร้างความสนใจของนักเรียนให้รู้และเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น

Newby et al. (1996, p. 18) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอน หมายถึง วิธีการแนวทางที่แตกต่างหลากหลายในการนำข้อมูลสารสนเทศไปสู่นักเรียน สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน โดยเลือกใช้สื่อให้ตรงกับลักษณะและวัตถุประสงค์ของบทเรียน เพื่อให้สื่อที่พัฒนาขึ้นตอบโจทย์การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน

จากความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี และรายละเอียดของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี องค์ประกอบย่อยของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา สามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและนำเสนอเป็นตัวบ่งชี้ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการศึกษารวบรวมถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	1. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพผลการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอน หลักสูตร การบริหาร และนวัตกรรม มีวิธีการศึกษาอย่างมีระเบียบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และมีเป้าหมายให้เกิดผล การปฏิบัติที่ดีขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน 2. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน โดยเลือกใช้สื่อให้ตรงกับลักษณะและวัตถุประสงค์ของบทเรียน เพื่อให้สื่อที่พัฒนาขึ้นตอบโจทย์การเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน	ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัญหาทางการศึกษาเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ และการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ตลอดจนจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผ่านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในยุคปัจจุบัน	1. การส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 2. การสนับสนุนการศึกษาและวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา 3. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 5. การจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาผ่านเทคโนโลยี

5. ด้านการนิเทศและการแนะแนว หมายถึง ความสำเร็จของกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการ โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

5.1 การนิเทศการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์ (2563, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

จิรวรรณ ทองไสย (2568, หน้า 81) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูในการจัดการเรียนการสอน เน้นการนิเทศการสอนเชิงระบบ และการเสริมประสิทธิภาพผ่านการร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ช่วยพัฒนาวิธีการสอน สื่อการสอน และความสัมพันธ์ในโรงเรียน อีกทั้งยังเน้นการปรับปรุงการเรียนการสอนผ่านหลักการการจัดครูเข้าสอน สื่อการสอน การเตรียมครู และการประเมินผลการเรียนการสอน

Goldhammer, Anderson, & Krajewski (1980, p. 13) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวในโรงเรียนได้มีการพัฒนาวิธีการสอน สื่อการสอนมาใช้ โดยเน้นทักษะในการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

Glickman (1981, p. 6) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นเรื่องหลักการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู การประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถปรับปรุงการ

จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพ จุดมุ่งหมายหลักคือ การพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างขวัญ กำลังใจ

5.2 การแนะแนว

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการแนะแนว ไว้ดังนี้

อัมเรศ เนตาสิริทธิ์ (2563 หน้า 15) กล่าวว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม สามารถนำตนเองได้ แก้ปัญหาเองได้ และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้ผู้รับการแนะแนวสามารถช่วยตนเองได้

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 61) กล่าวว่า การแนะแนวการศึกษา หมายถึง การวางแผนทางในการดำเนินการแนะแนวการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจถึงศักยภาพ ความถนัดของตัวเอง เพื่อการเลือกศึกษาต่อได้อย่างถูกต้องเหมาะสม กับความสามารถของนักเรียน

นักรบ หมี่แสน, สุธีรา นิมนต์วัฒน์ และศศิธร อนันต์โสภณ (2567, หน้า 37) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นศาสตร์ที่มีกระบวนการช่วยเหลือบุคคลอย่างเป็นระบบที่เน้นในการช่วยให้บุคคลแต่ละคนได้มีศักยภาพที่จะรู้จัก ตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถเข้าใจตนเองตลอดทั้งสังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างชาญฉลาดเหมาะสม และสามารถดำรงตนในการที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนได้ ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีเป้าหมายประสบความสำเร็จและมีความสุข

สรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือผู้เรียน ให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหา และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการนิเทศและการแนะแนว และรายละเอียดของการนิเทศและการแนะแนว องค์ประกอบย่อยของการนิเทศและการแนะแนว ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศการศึกษา และการแนะแนว สามารถสรุปเป็นนิยาม เชิงปฏิบัติการและนำเสนอเป็นดั่งบังชี ดังตาราง 13

ตาราง 13 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการนิเทศและการแนะแนว

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการ โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ และรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	1. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเต็มศักยภาพ จุดมุ่งหมายหลักคือ การพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจ 2. การแนะแนวหมายถึงกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียนให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกระบวนการนิเทศและการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการติดตามผลการนิเทศและการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. การมีกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ 2. การให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่บุคลากรทางการศึกษา 3. การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ 4. การช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ 5. การติดตามผลการนิเทศและการแนะแนวเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

6. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น หมายถึง ความสำเร็จของการที่โรงเรียนได้สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร ชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการของโรงเรียน และชุมชน สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งประกอบด้วย

6.1 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

ญาณิศา ดวงสีทอง (2561, หน้า 37) สรุป การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ คือ กระบวนการบริหารจัดการองค์กรอีกวิธีหนึ่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลาอย่างลงตัวโดยบูรณาการ ด้านบุคลากรงบประมาณ การบริหารจัดการ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ โรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าและตัวชี้วัดหลักสูตรและต้องเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

ธนเดช การัญญ (2566, หน้า 78) กล่าวว่า การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดรูปแบบแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าและตัวชี้วัดหลักสูตรและต้องเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง พัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถาบันอื่นในการใช้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 60) กล่าวว่า การพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึงการส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้เรียนได้ใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความพร้อมและมีความสมบูรณ์ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกและภายในให้ครอบคลุมมากที่สุด

สรุปได้ว่า การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาส่งเสริมเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้หลากหลายบรรลุตามเป้าและตัวชี้วัดหลักสูตร โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง และพัฒนาศักยภาพตนเองให้เต็มที่

6.2 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ไว้ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2562, หน้า 135) กล่าวว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีลักษณะเป็นการให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัยอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตเป็นการให้การศึกษาที่เน้นให้รู้จักตัวเองรู้จักโลก และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับสรรพสิ่งทั้งที่เป็นมนุษย์ ธรรมชาติ หรือสิ่งเหนือธรรมชาติ อันก่อให้เกิดปัญญา เพื่อปรับสภาพความเป็นอยู่ให้สอดคล้องสมดุล การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญซึ่งจะทำให้มีความสามารถปรับตัวอยู่ในชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัธยาศัย

กัมพล เพ็ชรล้อมทอง (2564, หน้า 355) กล่าวว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งนั้นต้องมีการส่งเสริมให้ชุมชนที่เป็นกลุ่มองค์กรชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และของชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ของประชาชนที่เป็นสมาชิกชุมชนให้มีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเอง มีความรัก ความอาทรห่วงใย มีความรู้ มีปัญญา เพื่อค้นหาทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาชุมชน

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 63) กล่าวว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ หมายถึง การที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาทักษะเพื่อให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบของกิจกรรมต่าง ๆ โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ การใช้ภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ซึ่งทำได้โดยการสนับสนุนการศึกษา การจัดกิจกรรมวิชาการ การพัฒนาทักษะ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลและชุมชน

6.3 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ไว้ดังนี้

ไพลิน พิงพิทยากุล (2562, หน้า 33) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะต้องเป็นผู้นำองค์กร และเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ทำให้เกิดความร่วมมือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในองค์กรอื่น ที่จะมาช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้บรรลุผลเป้าหมายในการดำเนินงานหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการทำงาน

พิมพ์ิลา อำนาจ (2566, หน้า 64) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การสร้างเครือข่ายองค์กรที่ร่วมมือกันช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทั้งบริเวณใกล้เคียงกันในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ คือ บทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำในการเชื่อมโยงครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา ทั้งในด้านที่ส่งผลโดยตรงและทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในเขตพื้นที่เดียวกันและต่างพื้นที่ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยนและสนับสนุนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ไว้ดังนี้

ไพลิน พิงพิทยากุล (2562, หน้า 35) กล่าวว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาการจัดการเรียนรู้รวมถึงความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ และมีการจัดให้มีการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน

พิมพ์ิลา อำนาจ (2566, หน้า 65) กล่าวว่า การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยและสนับสนุนแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ระหว่างครู ชุมชน การขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนเพื่อสร้างสัมพันธภาพ อันดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสำรวจและศึกษาข้อมูลด้านการจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้างโอกาสให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทุกฝ่าย ได้ร่วมกันพัฒนาผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการขับเคลื่อนการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือ องค์กรอื่น และรายละเอียดของการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น องค์ประกอบย่อยของการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สามารถสรุปเป็นนิยาม เชิงปฏิบัติการและนำเสนอเป็นดั่งวงษ์ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ความหมาย องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของการจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสำเร็จของการที่โรงเรียนได้สร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร ชุมชนและท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการของโรงเรียนและชุมชน สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรมหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	1. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนได้หลากหลายบรรลุตามเป้าและตัวชี้วัดหลักสูตร โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง และพัฒนาศักยภาพตนเองให้เต็มที่ 2. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ การใช้ภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ซึ่งทำได้โดยการสนับสนุนการศึกษา การจัดกิจกรรมวิชาการ การพัฒนาทักษะ และส่งเสริม	ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของโรงเรียนและชุมชน โดยมีการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรมองค์กรต่าง ๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน	1. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน และท้องถิ่น 2. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการ 3. การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของโรงเรียนและชุมชน 4. การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรต่าง ๆ 5. การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาอื่น

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลและชุมชน 3. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา งานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ คือบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำ ในการเชื่อมโยงครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เข้ามาร่วมมือกัน พัฒนาการศึกษา ทั้งในด้านที่ส่งผลโดยตรง และทางอ้อม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทั้งในเขตพื้นที่เดียวกัน และต่างพื้นที่ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถ แลกเปลี่ยนและสนับสนุนกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความ ร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	6. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน 7. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมาย	องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	4. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หมายถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสำรวจและศึกษาข้อมูลด้านการจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ร่วมกันพัฒนาผู้เรียน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการขับเคลื่อนการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ		

บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2

กลุ่มนโยบายและแผนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2568) ได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไว้ดังนี้

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล
เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา
เอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ
สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการรูปแบบที่หลากหลาย
ในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย
และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ
คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน
กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้
ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายสภาพ
ทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งสำนักงานงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ ณ ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน
ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนครเป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่
การศึกษาทั้งหมดจำนวน 225 เขต ของประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546
โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอ
เจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอ
วาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917 หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เลขรหัสประจำบ้าน 4786 – 000034 – 2 ศูนย์ราชการ

อำเภอสว่างแดนดิน อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ประมาณ 615 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 87.18 กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเขตพื้นที่เป็นที่ราบสูงมีสภาพเป็นป่าละเมาะ ส่วนใหญ่เป็นพุ่มป่าแดงโปร่ง มีไม้เต็ง ไม้รัง พลวง อำเภอสว่างแดนดินบางส่วนเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วม มีแม่น้ำสงครามผ่านซึ่งใช้ทำนา และที่ราบระหว่างหุบเขามีสภาพพื้นที่แบบลูกคลื่นลอนลาดอยู่บริเวณอำเภอนิคมน้ำอูน วาริชภูมิ สองดาว มีลำธารและลำห้วย อันเกิดจากเทือกเขาหลายแห่ง และป่าไม้ เหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม

ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศ จัดอยู่ในประเภทเฉพาะฤดูแบบฝนเมืองร้อน หรือแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน ในฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ จะมีอากาศชุ่มชื้น และมีฝนตกชุกตลอดฤดู แต่ในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ หรือฤดูหนาวจะมีอากาศแห้งแล้งเกือบตลอดฤดู ท้องฟ้าโปร่งเป็นส่วนมาก ช่วงต่อระหว่างฤดูมรสุมทั้งสองตรงกับฤดู เป็นระยะเวลาที่แสงอาทิตย์กำลังเคลื่อนผ่านเส้นศูนย์สูตรขึ้นไปยังซีกโลกเหนือพื้นดินจะสะสมความร้อนไว้ทำให้อากาศร้อนฟ้าหลัวและมีพายุฝนฟ้าคะนองเป็นครั้งคราว

สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

อาชีพหลักของประชาชน คือ เกษตรกรรม ทำนา ทาไร่ ทำสวน ซึ่งพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ยางพารา อ้อย เป็นต้น รองลงมาคือ การเลี้ยงสัตว์การประมงน้ำจืด มีการจัดงานประเพณีที่เป็นวัฒนธรรมสืบทอดกันมาเป็นเวลาอันยาวนานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ด้านวัฒนธรรมและสังคมของชุมชน เช่น งานประเพณี บุญบั้งไฟ เซิ้งผีโขน อำเภอพังโคน งานวันภูไทรำลึก อำเภอวาริชภูมิ ประเพณีวันอาสาฬหบูชาสักการะสังเวชนียสถานที่สองดาว วัดถ้ำพวง อำเภอสองดาว งานบุญประเพณีข้าวจี๊ยกัษ อนุรักษ์ปราสาทขอม ออนซอนผ้าย้อมคราม อำเภอสว่างแดนดิน งานนมัสการหลวงพ่อดังค์ดำ และงานประเพณีลอยกระทง อำเภอเจริญศิลป์

2. ข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ จุดเน้น ยุทธศาสตร์

การพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์

ทิศทางการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้กำหนด
วิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม”
พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
ของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข
2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียน
ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ
มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
4. พัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตร
และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ
ตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และน้อมนำหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต
6. พัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหาร
จัดการศึกษาทุกระดับโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาเป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสและพัฒนาให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย
ภูมิใจในชาติมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะ
ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จุดเน้น

1. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ
2. ได้ระดับปฐมวัย ได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาแจ่มใส และมีนิสัยให้เรียนรู้
3. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง มีทักษะการอ่าน การเขียน และคิดเลขเป็น มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ร่าเริง
4. เปลี่ยนบทบาทผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นโค้ช (COACH) ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่หลักสูตรกำหนด
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาดและปลอดภัย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไข
ปัญหาภัยคุกคามรูปแบบใหม่

3. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัย
เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขัน กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์มีความรู้
มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะ
ที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา (การบริหาร
และจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การนิเทศติดตาม)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพกลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม
และเสมอภาค

2. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริม การมีส่วนร่วม กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการ
ของผู้เรียน

สรุปได้ว่าจากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะพบว่า เป้าประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้จะให้ความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้ง จิตวิญญาณความเป็นครู และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียน เป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี และจุดเน้น และการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

อรุณี อัดกลับ, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์, และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.90 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติส่งผลต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงสุด รองลงมา คือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ และการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ

อภิษฎา จะเรียมพันธ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรและด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สอดคล้องตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง

จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปรับเปลี่ยนความสามารถหลักให้เหมาะสมและโดดเด่นของผู้นำ

ธารทิพย์ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการการสร้างโอกาส สร้างอนาคต และด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน และจำแนก

ตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรเชษฐ์ แถวนาชุม, สุรางคนา มัณยานนท์ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในระดับมากเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ประมวล อุณเรื่อน (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ด้านวิธีคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำแนกตามเพศอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงานโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

รัฐชนา เชื้ออนันต์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พลนวัต ศรีสกุลเนิน (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิกิริยา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จำรัส มุ่งเผือกกลาง, สุนทร โคตรบรรเทา, สุวัฒน์ อาษาสิงห์, สมเดช สาวันดี และชวิน บุญถม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ยกเว้นด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการมี
ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุภกร สุวรรณคาม (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่
พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ 1) ความสามารถในการ
นำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 2) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง และ
3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 6 แนวทางหลัก 26 แนวทางย่อย

สุภาวดี หล้ากมัน และอำนาจ มีราคา (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตาม
ตำแหน่งไม่แตกต่างกันคำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา

ธีรภัทร ผลทอง และโสภา อำนวยรัตน์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร
งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะทาง เพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

อนิชา มาลี, จรุณี เก้าเอี้ยน, และพิมพ์วิมล สุวรรณโณ (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .725$)

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน

จิตรา แก้วมะ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนขนาดโรงเรียน พบว่า

ไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วีระยุทธ แสงไชย (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำครูกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{xy} = .879$) 6) ภาวะผู้นำครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21506$ 7) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำครู ดังนี้ 7.1) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูควรกำหนดเป้าหมาย

ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยพัฒนางาน

7.2) ด้านการเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอนครูควรมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ 7.3) ด้านการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานสร้างภาคีเครือข่าย ในการจัดการเรียน การสอน กำหนดวิสัยทัศน์ และ 7.4) ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู สนับสนุน ให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (PLC)

นัฐพล พันโน (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.821

พุทธคุณ น้อยชื่น (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยี ในการวัดผลและประเมินผล ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และด้านการมีจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยี โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ (ร้อยละ 93.106) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านที่นำไปหาแนวทางการพัฒนา มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ปณัฐวิชัย สุขศิริพานรชต์ (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการมีระดับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ คือ การประเมินกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเท่ากับ 0.713 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 50.10

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Davies and Davies (2017, pp. 11 – 25) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรวม 5 ประการ อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตาม ทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพ

ทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่

- 1) ความไม่พึงพอใจหรือไม่หยุดนิ่งกับสภาพปัจจุบัน (Dissatisfaction or restlessness with the present) 2) ความสามารถในการเรียนรู้และซึมซับความรู้ใหม่ (Absorptive capacity)
- 3) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive capacity) 4) ปัญญาหรือวิจารณญาณ (Wisdom)

Makgone (2017, p. 6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนที่ถูกเลือกที่การดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องจากทัศนะของครูจำนวน 46 คน ผลวิจัยพบว่า โรงเรียน จำนวน 2 แห่ง ในภูมิภาคโอมาฮีเก (Omdheke) มีประสิทธิภาพต่ำ และมีเพียงผู้บริหาร จำนวน 2 คน ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับต่ำจากผู้บริหารส่วนใหญ่ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารไม่ได้มีเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผลการเรียนตกต่ำ

Aydin, Guclu, & Pisapia (2018, p. 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาประเทศตุรกี โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 606 คน จากการสุ่มแบ่งชั้นจากโรงเรียนรัฐจำนวน 24 แห่ง และโรงเรียนเอกชน 6 แห่ง ในเมืองอิสตันบูล ผลวิจัยพบว่า ทั้งในโรงเรียนของรัฐและเอกชนผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมมากที่สุด ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นยิ่งว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำด้านการเมืองและด้านจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ไม่พบว่าพฤติกรรมด้านการจัดการเป็นตัวทำนายที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีนัยสำคัญ

Frumkin (2018, อ้างถึงใน มัทนิตา คงช่วย, 2563, หน้า 82) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสร้างโรงเรียนใหม่: การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ภาระงานของการบริหารมี 3 ประการ คือ การให้การสนับสนุนและการสร้างความชอบธรรมในการบริหารงานภายในโรงเรียน การระดมความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การให้บริการทางการศึกษาที่ดีและการกำหนดภารกิจของโรงเรียนซึ่งมุ่งเน้นศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ และกระบวนการพัฒนาโรงเรียน องค์ประกอบ 3 ด้าน ของการบริหารจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนการเป็นผู้บริหาร

โรงเรียนต้องมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนในกำกับของรัฐนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

Xie & Zhang (2020, pp. 1 – 22) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูงต่อการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วยวิธีการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน โดยทำการศึกษาประสิทธิผลในโรงเรียนต่าง ๆ ที่ใช้วิธีการเดียวกันในการพัฒนานักเรียน และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีนักเรียนที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการจำนวนมากกว่า และมีเครื่องมือ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการเรียนรู้มากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถด้านวิชาการของนักเรียนสูงขึ้น ในขณะเดียวกัน พบว่า การจัดอันดับโรงเรียนของท้องถิ่น คุณภาพของครูและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับวิชาการไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา 4) ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี 5) ด้านการนิเทศและการแนะแนว 6) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่นและผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

**ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,402 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 247 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,155 คน จาก 255 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน จากจำนวนโรงเรียน 91 โรงเรียน เพื่อให้ได้สัดส่วนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มาเป็นกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันมาก (1: 25) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังต่อไปนี้

1.2.1 ผู้วิจัยกำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของผู้บริหารทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของครูผู้สอน ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนรวม 91 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 113 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ ร้อยละ 40 ในการสุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 โรงเรียน

- 1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 107 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ ร้อยละ 40 ในการสุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 โรงเรียน
- 1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ใช้เกณฑ์ ร้อยละ 100 ในการสุ่มโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน
- 1.2.2 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน ดังนี้
- 1.2.2.1 ดังนั้นจะได้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 คน จาก 45 โรงเรียน โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง
- 1.2.2.2 ดังนั้นจะได้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 คน จาก 43 โรงเรียน โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง
- 1.2.2.3 ดังนั้นจะได้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน จาก 3 โรงเรียน โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง
- 1.2.2.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการ
- 1.2.3 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 246 คน ดังนี้
- 1.2.3.1 ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 90 คน จาก 45 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โดยการใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน
- 1.2.3.2 ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 คน จาก 43 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน โดยการใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน
- 1.2.3.3 ดังนั้นจะได้ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน จาก 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 9 คน โดยการใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน
- 1.2.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 246 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 337 คน

ตาราง 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านดอนตาลโนนสูง	1	8	9	1	2	3
2. บ้านอุ่มเหมา	1	10	11	1	2	3
3. บ้านสงเปลือย	1	5	6	1	2	3
4. บ้านดงสวรรค์หนองนกกด	1	4	5	1	2	3
5. บ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	5	6	1	2	3
6. บ้านโพนสว่างกลางเจริญ	1	6	7	1	2	3
7. บ้านนาล้อม	1	6	7	1	2	3
อำเภวาริชภูมิ						
8. วาริชภูมิพิทยาคาร	1	3	4	1	2	3
9. บ้านธาตุกุดพร้าว	1	5	6	1	2	3
10. บ้านดงบังป่าโจด	1	5	6	1	2	3
11. บ้านผักตบ	1	4	5	1	2	3
12. บ้านเหล่าโพนทองขอนแก่น	1	9	10	1	2	3
13. บ้านหนองแวง	1	5	6	1	2	3
14. บ้านโคกตาตทอง	1	3	4	1	2	3
อำเภอรัตนวาปี						
15. บ้านหนองบัวบาน	1	4	5	1	2	3

ตาราง 15 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
16. บ้านดงสวรรค์(คุรุราษฎร์รังสรรค์)	1	10	11	1	2	3
17. บ้านหนองซาด	1	10	11	1	2	3
18. บ้านโพนสูงดอนธงชัย	1	6	7	1	2	3
19. บ้านทุ่งปลากัด	1	6	7	1	2	3
20. บ้านค้อโพนสว่างยางชุม	1	4	5	1	2	3
21. บ้านดอนเชียงยืน	1	9	10	1	2	3
22. บ้านคำชนดงตอง	1	9	10	1	2	3
23. บ้านหนองบัวแพ	1	6	7	1	2	3
24. บ้านคำเจริญราษฎร์บำรุง	1	6	7	1	2	3
25. บ้านโคกคอนดอนม่วง	1	8	9	1	2	3
26. บ้านท่าสะอาด(สวรรค์คงคา)	1	5	6	1	2	3
27. ชุมชนบ้านสร้างคูดอนเชียง	1	7	8	1	2	3
28. บ้านโนนเสาขวัญ	1	8	9	1	2	3
29. บ้านหนองดินคำ	1	4	5	1	2	3
อำเภอส่องดาว						
30. ชุมชนส่องดาว	1	5	6	1	2	3
31. บ้านปทุมวาปี	1	9	10	1	2	3
32. บ้านหนองกุง	1	4	5	1	2	3
33. บ้านไทยเจริญ	1	4	5	1	2	3
34. บ้านกุดแสง(ธาราประชาบำรุง)	1	4	5	1	2	3
35. บ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	2	3

ตาราง 15 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเจริญศิลป์						
36. บ้านทุ่งคำ	1	4	5	1	2	3
37. บ้านหนองจาน	1	4	5	1	2	3
38. บ้านสร้างฟาก	1	6	7	1	2	3
39. บ้านคำแม็ก	1	5	6	1	2	3
40. บ้านกุดนาขาม(เชิดชูวิทยาสาร)	1	12	13	1	2	3
อำเภอพรรณานิคม						
41. บ้านม่วงไข่บ้านเม็ก(โพธิ์ชัยวิทยา)	1	3	4	1	2	3
42. บ้านปะทองคำหัวช้าง	1	5	6	1	2	3
43. บ้านคางสูงเจริญศิลป์	1	3	4	1	2	3
44. บ้านสมสะอาดเจริญวิทย์	1	6	7	1	2	3
45. บ้านโนนเรือตอเรือ	1	9	10	1	2	3
รวม	45	269	314	45	90	135

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2568

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. ชุมชนบ้านฝั่งแดง	1	10	11	1	3	4
2. บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	11	12	1	3	4
3. บ้านม่วงคำ	1	10	11	1	3	4
4. บ้านหนองบัว	1	14	15	1	3	4
5. บ้านแร่	1	14	15	1	3	4
6. บ้านไฮ่หย่อง	1	17	18	1	3	4
อำเภวาริชภูมิ						
7. บ้านกุดตะกาบ	1	15	16	1	3	4
8. บ้านไฮ่ปลาไหล	1	10	11	1	3	4
9. บ้านดงคำโพธิ์	1	14	15	1	3	4
10. บ้านหนองกุง	1	10	11	1	3	4
11. บ้านคำป่อ	1	10	11	1	3	4
12. บ้านตาตั่ววง	1	14	15	1	3	4
อำเภอรัตนวาปี						
13. บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	15	16	1	3	4
14. บ้านดงสว่าง	1	11	12	1	3	4
15. ชุมชนบ้านหนองปลิง	1	11	12	1	3	4
16. บ้านโคกมะนาวพันสมัย	1	11	12	1	3	4
17. บ้านสุวรรณคาม	1	14	15	1	3	4
18. บ้านอุโนโคก	1	14	15	1	3	4

ตาราง 16 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอสว่างแดนดิน						
19. บ้านหนองทุ่ม(พุทธานุเคราะห์)	1	18	19	1	3	4
20. บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	16	17	1	3	4
21. บ้านคำสะอาด	1	17	18	1	3	4
22. ทราชมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	16	17	1	3	4
23. หนองหลวงวิทยานุกูล	1	17	18	1	3	4
24. บ้านปลวกธาตุโสภาวิทยา	1	10	11	1	3	4
อำเภอส่องดาว						
25. หนองไผ่พรเจริญวิทยา	1	14	15	1	3	4
26. อุดมสังวรวิทยา	1	15	16	1	3	4
27. บ้านดงแสนตอ(ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	1	14	15	1	3	4
28. บ้านหนองแวงประชาราษฎร์อำนวย	1	14	15	1	3	4
29. บ้านชัยชนะ	1	14	15	1	3	4
30. บ้านสีสุกห้วยโง	1	15	16	1	3	4
อำเภอเจริญศิลป์						
31. อนุบาลเจริญศิลป์	1	27	28	1	3	4
32. บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	11	12	1	3	4
33. บ้านโคกศิลา	1	15	16	1	3	4
34. บ้านหนองทุ่มหนองโจดปลวกประชาสามัคคี	1	14	15	1	3	4
35. บ้านเหล่าบ้านถ่อน	1	14	15	1	3	4
36. บ้านหนองแวงน้อย	1	16	17	1	3	4

ตาราง 16 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
37. บ้านดงบัง(คุรุราษฎร์อุทิศ)	1	15	16	1	3	4
38. บ้านนาสีนวล	1	28	29	1	3	4
อำเภอพรรณานิคม						
39. อนุบาลพรรณานิคม	1	26	27	1	3	4
40. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	21	22	1	3	4
41. บ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกุล)	1	14	15	1	3	4
42. ชุมชนบดมาดพอกน้อย	1	13	14	1	3	4
43. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	15	16	1	3	4
รวม	43	634	677	43	129	172

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2568

ตาราง 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอพังโคน						
1. บ้านพังโคน(จำปาสัมคัตติวิทยา)	1	40	41	1	9	10
อำเภอสว่างแดนดิน						
2. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	36	37	1	9	10
3. บ้านหนองหนองพะเนาวิมิตรภาพที่126	1	51	52	1	9	10
รวม	3	127	130	3	27	30

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2568

ตาราง 18 สรุปประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
จำนวน 91 โรงเรียน

โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	45	269	314	45	90	135
โรงเรียนขนาดกลาง	43	634	677	43	129	172
โรงเรียนขนาดใหญ่	3	127	130	3	27	30
รวม	91	1,030	1,121	91	246	337

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปีการศึกษา 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์

3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

4. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร

5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล

ของสถานศึกษา

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี

5. ด้านการนิเทศและการแนะแนว

6. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิด

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis

Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย

และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ให้มิต่ำน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ให้มิต่ำน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ให้มิต่ำน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ให้มิต่ำน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ให้มิต่ำน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 3.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

โรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาการระดับเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Consistency: IOC) คัดเลือก ข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่ารองศาสตราจารย์ ได้แก่

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร ได้แก่

นายณรงศักดิ์ จันทรังษี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.5.3 ผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.5.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นางวรนุช การุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.6 นำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 13 คน และครูผู้สอน 42 คน รวมทั้งสิ้น 52 คน มีรายละเอียดดังนี้

3.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 20 คน มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้

3.7.1.1 โรงเรียนบ้านสนามบิน

3.7.1.2 โรงเรียนห้วยทรายวิทยา

3.7.1.3 โรงเรียนบ้านกุดแซ่

3.7.1.4 โรงเรียนบ้านจิวดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง

3.7.1.5 โรงเรียนบ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา

3.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 6 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 24 คน มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้

3.7.2.1 โรงเรียนบ้านนาเดื่อ

3.7.2.2 โรงเรียนเมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์แจ้งเวง)

3.7.2.3 โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์

3.7.2.4 โรงเรียนบ้านหนองปลาน้อย(สุทธะเรืองศิลป์)

3.7.2.5 โรงเรียนบ้านศรีวิหา “ศุภราชบุรีอุทิศ”

3.7.2.6 โรงเรียนบ้านกลาง “ผดุงราษฎร์วิทยา”

3.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหาร
โรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 8 คน มีรายชื่อโรงเรียน ดังนี้

3.7.3.1 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

3.7.3.2 โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล

3.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Coerelation)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.8.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.442 – 0.711 และมีค่า
ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

3.8.1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.378 – 0.728 และ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822

3.8.1.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง 0.554 – 0.746 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876

3.8.1.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.426 – 0.588 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803

3.8.1.4 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.469 – 0.645 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859

3.8.1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.502 – 0.716 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868

3.8.1.6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.533 – 0.748 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.884

3.8.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.363 – 0.712 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.942 เมื่อพิจารณา
รายด้าน ดังนี้

3.8.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร
สถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.408 – 0.731 และมีค่าความเชื่อมั่น
รายด้านเท่ากับ 0.874

3.8.2.2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าอำนาจ
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.419 – 0.508 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775

3.8.2.3 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัด
และประเมินผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.464 – 0.722
และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.831

3.8.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้
เทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.473 – 0.694 และมีค่าความเชื่อมั่น
รายด้านเท่ากับ 0.841

3.8.2.5 ด้านการนิเทศและการแนะแนว มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.572 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823

3.8.2.6 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน
หรือองค์กรอื่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.424 – 0.744 และมีค่าความเชื่อมั่น
รายด้านเท่ากับ 0.866

3.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

3.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์ม ออนไลน์ (Google Forms) ภายใน 15 วัน ถ้าหากกลุ่มตัวอย่างได้ยังตอบแบบสอบถามไม่ครบผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่ในกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย และจะได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 337 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา / การเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์
ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's
Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์
โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression
analysis) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ
ศรีสถิตนรากร, 2533, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน” แตกต่างกันโดยสถานภาพใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

6.3.4 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” โดยสถานภาพใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ L.S.D.

6.3.5 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

6.3.6 สมมติฐานข้อที่ 4 “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1.1 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารมีประสบการณ์
ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1 นายณรงค์ดี จันทรงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.2 นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
มีประสบการณ์ทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

1.3.2 นางสาวรัชกรณ์ พัทธน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านฝั่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.3.3 นายวิวัฒน์ กุดัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านดอนตาลโนนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีประสบการณ์สอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นายทองเพชร การุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน
(จำปาสาคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.2 นางบุษกรณ์ เจริญไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านห้วยเหล็กไฟ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.4.3 นางวิรัตน์ แสนภูมิ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
ดงบังป่าไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนนคร เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
X ₁	แทน	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
X ₂	แทน	ด้านการกำหนดกลยุทธ์
X ₃	แทน	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
X ₄	แทน	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
X ₅	แทน	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
X ₆	แทน	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
Y ₁	แทน	ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา
Y ₂	แทน	ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
Y ₃	แทน	ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
Y ₄	แทน	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี
Y ₅	แทน	ด้านการนิเทศและการแนะแนว
Y ₆	แทน	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 ฉบับ และครูผู้สอน 246 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนน

ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผล
การวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของ
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน โดยการหำร้อยละ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย
และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1
“เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation: S.D.)

1.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2
“เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”
โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตาม
สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบ
โดยใช้สถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด
Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติ
ทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)
ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

1.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 337 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ และขนาด
ของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ขนาดของโรงเรียน						รวม	
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	45	13.35	43	12.76	3	0.89	91	27.00
ครูผู้สอน	90	26.70	129	38.29	27	8.01	246	73.00
รวม	135	40.05	172	51.05	30	8.90	337	100

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 337 คน
จำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00
เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 51.05 เป็นผู้บริหาร
จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ
38.29

รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ข จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.05
เป็นผู้บริหารจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.35 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 90 คน
คิดเป็นร้อยละ 26.70

และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดอยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน คิดเป็น
ร้อยละ 8.90 เป็นผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89 และเป็นครูผู้สอน จำนวน
27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัย

และการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน” ผลการวิเคราะห์นำเสนอโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังตาราง 20

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.58	0.30	มากที่สุด	5
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.59	0.32	มากที่สุด	4
3	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.58	0.35	มากที่สุด	6
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.59	0.31	มากที่สุด	3
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.60	0.30	มากที่สุด	2
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.63	0.29	มากที่สุด	1
รวม		4.59	0.26	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.58$) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.58$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับความมุ่งหมายข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก”

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 21

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน	4.67	0.49	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ถูกต้องและชัดเจน	4.56	0.51	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	4.53	0.53	มากที่สุด	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์สถานศึกษา	4.51	0.52	มากที่สุด	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรสวนรวมในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.61	0.54	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน	4.55	0.53	มากที่สุด	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ที่กำหนด	4.61	0.52	มากที่สุด	2
รวม		4.58	0.31	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$)

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์	4.52	0.51	มากที่สุด	6

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ผลงานอย่างชัดเจน	4.60	0.51	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับบริบทและความพร้อม ของสถานศึกษา	4.58	0.51	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์	4.64	0.55	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.58	0.54	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน การดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.63	0.49	มากที่สุด	2
รวม		4.59	0.32	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 23 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา	4.48	0.53	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดบุคลากร ให้มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	4.63	0.48	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.50	0.61	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ	4.64	0.53	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการ กระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.54	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา แก่ผู้ปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ ไปใช้ได้อย่างชัดเจน	4.63	0.51	มากที่สุด	3
รวม		4.58	0.35	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.64$) ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 24 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา	4.54	0.52	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเข้ามาทำงานในด้านต่าง ๆ ตรงกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.69	0.45	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและตรงตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.58	0.51	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.59	0.53	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.53	มากที่สุด	5

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ไว้กับองค์กร	4.56	0.54	มากที่สุด	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหาร บุคลากรของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยใช้ หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.58	0.52	มากที่สุด	4
รวม		4.59	0.31	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในด้านต่าง ๆ ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.59$) และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.58$)

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดค่านิยมและความเชื่อที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.52	0.53	มากที่สุด	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.66	0.49	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานระหว่างสถานศึกษาและชุมชน	4.62	0.53	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.61	0.51	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานในองค์กรร่วมกัน	4.57	0.53	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	4.62	0.50	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.30	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา
บุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.66$) ผู้บริหาร
สถานศึกษาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
($\bar{X} = 4.62$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานระหว่าง
สถานศึกษาและชุมชน ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 26 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม	4.46	0.51	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลัก คุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.67	0.48	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	4.55	0.52	มากที่สุด	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานต่าง ๆ โดยยึดตามหลักธรรมทางศาสนา ที่ตนนับถือ	4.69	0.47	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่และสังคม	4.67	0.48	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.71	0.47	มากที่สุด	1
รวม		4.63	0.29	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานต่าง ๆ โดยยึดตามตามหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ ($\bar{X} = 4.69$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.67$)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2

“เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” ผลการวิเคราะห์นำเสนอโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมดังตาราง 27

ตาราง 27 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา	4.57	0.31	มากที่สุด	6
2	ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.62	0.29	มากที่สุด	1

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน ที่	ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	4.61	0.29	มากที่สุด	4
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	4.58	0.36	มากที่สุด	5
5	ด้านการนิเทศและการแนะแนว	4.62	0.36	มากที่สุด	3
6	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับ ชุมชนหรือองค์กรอื่น	4.62	0.34	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.28	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้
ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.62$) ด้านการนิเทศและการแนะแนว ($\bar{X} = 4.62$)
ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$)
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.58$) และด้านการ
พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$)

2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 28

ตาราง 28 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร
สถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการเรียนรู้	4.46	0.54	มาก	7
2	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	4.57	0.52	มากที่สุด	4
3	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหลักสูตรให้ชัดเจน	4.53	0.54	มากที่สุด	6
4	การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียนตามบริบทท้องถิ่น	4.58	0.53	มากที่สุด	3
5	การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน	4.56	0.54	มากที่สุด	5
6	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.66	0.50	มากที่สุด	1
7	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา	4.64	0.51	มากที่สุด	2
รวม		4.57	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร
สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.66$)
 การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$)
 และการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามบริบทท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.58$)
 โดยมีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 29 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ข้อ ที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ด้านการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การส่งเสริมการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.54	0.52	มากที่สุด	6
2	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.58	0.53	มากที่สุด	5
3	การส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน	4.69	0.47	มากที่สุด	1
4	การสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.65	0.50	มากที่สุด	3
5	การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม	4.65	0.48	มากที่สุด	2
6	การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.62	0.49	มากที่สุด	4
รวม		4.62	0.29	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.69$) การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X} = 4.65$) และการสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ($\bar{X} = 4.65$)

ตาราง 30 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

ข้อที่	ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ด้านการกำหนดและจัดทำ ระเบียบการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษา	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.50	0.51	มาก	5
2	การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.62	0.50	มากที่สุด	3
3	การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.61	0.50	มากที่สุด	4
4	การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด	2
5	การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด	1
รวม		4.62	0.29	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) และการจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 31 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.49	0.54	มาก	5
2	การสนับสนุนการศึกษาและวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา	4.61	0.55	มากที่สุด	2
3	การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.56	0.54	มากที่สุด	4
4	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.65	0.51	มากที่สุด	1
5	การจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ตลอด เวลาผ่านเทคโนโลยี	4.57	0.54	มากที่สุด	3
รวม		4.58	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการ
ใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา
ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี
ทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.65$) การสนับสนุนการศึกษาและวิจัย
เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.61$) และการจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้
ได้ตลอดเวลาผ่านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.57$)

ตาราง 32 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศและการแนะแนว

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ด้านการนิเทศและการแนะแนว	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนา ด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ	4.58	0.54	มากที่สุด	4
2	การให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่บุคลากร ทางการศึกษา	4.69	0.50	มากที่สุด	1
3	การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และบุคลากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.54	0.56	มากที่สุด	5
4	การช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา ทางด้านวิชาการ	4.66	0.51	มากที่สุด	2
5	การติดตามผลการนิเทศและการแนะแนว เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	4.61	0.52	มากที่สุด	3
รวม		4.62	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 32 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการนิเทศและการแนะแนว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่บุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) การช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.66$) และ การติดตามผลการนิเทศและการแนะแนว เพื่อการปรับปรุงพัฒนา ($\bar{X} = 4.61$)

ตาราง 33 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	ผลการ วิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน และท้องถิ่น	4.53	0.55	มากที่สุด	7
2	การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.69	0.50	มากที่สุด	1
3	การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ของโรงเรียนและชุมชน	4.60	0.52	มากที่สุด	6
4	การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ	4.61	0.53	มากที่สุด	5
5	การสร้างความร่วมมือกับสถาน ประกอบการและสถาบันการศึกษาอื่น	4.62	0.53	มากที่สุด	4
6	การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	4.68	0.54	มากที่สุด	2
7	การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.64	0.55	มากที่สุด	3
รวม		4.62	0.34	มากที่สุด	

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 4.69$) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ($\bar{X} = 4.68$) และการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.64$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t – test	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.74	0.23	4.52	0.30	6.19**	0.00
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์	4.77	0.22	4.51	0.31	8.25**	0.00

ตาราง 34 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		t – test	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	4.80	0.20	4.49	0.35	9.95**	0.00
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.79	0.15	4.51	0.31	10.72**	0.00
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.76	0.17	4.53	0.31	8.62**	0.00
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	4.78	0.19	4.56	0.29	7.90**	0.00
รวม		4.77	0.15	4.52	0.27	10.82**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้าน มากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน”

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.759	2	0.880	9.803**	0.000
		ภายในกลุ่ม	29.967	334	0.90		
		รวม	31.726	336			
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.151	2	0.575	5.931**	0.003
		ภายในกลุ่ม	32.399	334	0.097		
		รวม	33.550	336			
3	ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.857	2	1.928	17.417**	0.000
		ภายในกลุ่ม	36.978	334	0.111		
		รวม	40.834	336			
4	ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.762	2	0.381	4.010**	0.019
		ภายในกลุ่ม	31.731	334	0.095		
		รวม	32.493	336			
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.557	2	0.779	9.154**	0.000
		ภายในกลุ่ม	28.413	334	0.85		
		รวม	29.970	336			
6	ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.083	2	0.041	0.500	0.607
		ภายในกลุ่ม	27.614	334	0.083		
		รวม	27.696	336			
	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.255	2	0.628	9.071**	0.000
		ภายในกลุ่ม	23.111	334	0.069		
		รวม	24.366	336			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 ด้าน มี 1 ด้านที่ไม่แตกต่าง คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยจึงนำด้านทั้ง 5 ด้านที่มีความแตกต่างกันมาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe – Method) ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ (Scheffe's Method)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์	(Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.63	4.57	4.36
		เล็ก	4.63	–	0.06	0.27*
		กลาง	4.57		–	0.21*
		ใหญ่	4.36			–
2. ด้านการกำหนด กลยุทธ์	(Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.61	4.59	4.40
		เล็ก	4.61	–	0.02	0.21*
		กลาง	4.59		–	0.19*
		ใหญ่	4.40			–
3. ด้านการนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ	(Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.62	4.60	4.23
		เล็ก	4.62	–	0.02	0.39*
		กลาง	4.60		–	0.37*
		ใหญ่	4.23			–
4. ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	(Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.61	4.58	4.44
		เล็ก	4.61	–	0.03	0.17*
		กลาง	4.58		–	0.14
		ใหญ่	4.44			–

ตาราง 36 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
5. ด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	(Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.62	4.61	4.38
		เล็ก	4.62	–	0.01	0.24*
		กลาง	4.61		–	0.23*
		ใหญ่	4.38			–
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	(Scheffe's Method)		$\bar{X}$	4.62	4.60	4.40
		เล็ก	4.62	–	0.02	0.22*
		กลาง	4.60		–	0.20*
		ใหญ่	4.40			–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รายคู่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน

ขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของโรงเรียนเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 37

ตาราง 37 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 246)		t – test	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา	4.71	0.22	4.52	0.32	6.09**	0.00
2	ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.74	0.22	4.57	0.30	5.55**	0.00
3	ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	4.72	0.24	4.57	0.29	4.44**	0.00

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 246)		t - test	Sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	4.71	0.32	4.52	0.35	4.56**	0.00
5	ด้านการนิเทศและการแนะแนว	4.74	0.26	4.56	0.37	4.72**	0.00
6	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	4.74	0.21	4.57	0.37	5.23**	0.00
รวม		4.73	0.20	4.55	0.29	6.21**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.101	1.027	0.359
		ภายในกลุ่ม	32.981	334	0.099		
		รวม	33.183	336			
2	ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.325	0.723
		ภายในกลุ่ม	28.845	334	0.086		
		รวม	28.901	336			
3	ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.853	0.427
		ภายในกลุ่ม	28.481	334	0.085		
		รวม	28.627	336			
4	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.434	2	0.217	1.724	0.180
		ภายในกลุ่ม	42.035	334	0.126		
		รวม	42.469	336			
5	ด้านการนิเทศและการแนะแนวและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.599	2	0.300	2.390	0.093
		ภายในกลุ่ม	41.868	334	0.125		
		รวม	42.467	336			
6	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.284	2	0.142	1.206	0.301
		ภายในกลุ่ม	39.397	334	0.118		
		รวม	39.681	336			
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน		ระหว่างกลุ่ม	0.238	2	0.119	1.502	0.224
		ภายในกลุ่ม	26.487	334	0.079		
		รวม	26.725	336			

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 39

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
X ₁														
X ₂	.771**													
X ₃	.771**	.709**												
X ₄	.729**	.705**	.768**											
X ₅	.702**	.650**	.721**	.766**										
X ₆	.642**	.620**	.547**	.672**	.727**									
X _t	.879**	.861**	.868**	.896**	.878**	.803**								
Y ₁	.697**	.649**	.599**	.751**	.657**	.625**	.766**							
Y ₂	.530**	.565**	.511**	.631**	.562**	.568**	.648**	.729**						
Y ₃	.579**	.576**	.462**	.627**	.567**	.611**	.657**	.686**	.746**					
Y ₄	.593**	.563**	.507**	.602**	.640**	.535**	.662**	.713**	.688**	.697**				
Y ₅	.606**	.635**	.535**	.635**	.529**	.520**	.667**	.657**	.700**	.690**	.652**			
Y ₆	.607**	.620**	.602**	.647**	.598**	.541**	.698**	.710**	.712**	.663**	.716**	.743**		
Y _t	.697**	.695**	.621**	.748**	.684**	.651**	.789**	.863**	.873**	.855**	.864**	.860**	.879**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xyt} = 0.789^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r_{x4yt} = 0.748^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r_{x1yt} = 0.697^{**}$) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($r_{x2yt} = 0.695^{**}$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x5yt} = 0.684^{**}$) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ($r_{x6yt} = 0.651^{**}$) และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($r_{x3yt} = 0.621^{**}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($r_{x1x2} = 0.771^{**}$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r_{x3x4} = 0.768^{**}$) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x4x5} = 0.766^{**}$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r_{x1x4} = 0.729^{**}$) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ กับด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x3x5} = 0.721^{**}$) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กับด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($r_{x1x3} = 0.771^{**}$) ส่วนคู่ที่เหลือ มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ($r_{y2y3} = 0.746^{**}$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($r_{y1y2} = 0.729^{**}$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน หรือองค์กรอื่น ($r_{y4y6} = 0.716^{**}$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร

สถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี
 $(r_{y1y4} = 0.713^{**})$ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้
 ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น $(r_{y2y6} = 0.712^{**})$ และด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
 และหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น
 $(r_{y1y6} = 0.710^{**})$ ส่วนคู่ที่เหลือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิง
 กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายด้าน มีรายละเอียด ดังตาราง 40

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.697**	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.695**	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.621**	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.748**	สูง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.684**	ปานกลาง
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.651**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X_t)		0.789**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า โดยรวม (Y_t) มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยรวม (Y_t) โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xy} = 0.748^{**}$) ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยรวม (Y_t) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) ($r_{xy} = 0.697^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) ($r_{xy} = 0.621^{**}$)

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_t)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_t)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.697**	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.649**	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.599**	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.751**	สูง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.657**	ปานกลาง
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.625**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_t)		0.766**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.766^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.751^{**}$) ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ($r_{xy} = 0.751^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) ($r_{xy} = 0.599^{**}$)

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.530 ^{**}	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.565 ^{**}	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.511 ^{**}	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.631 ^{**}	ปานกลาง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.562 ^{**}	ปานกลาง

ตาราง 42 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ด้านการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน (Y_2)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.568**	ปานกลาง
	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X_1)	0.648**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.648^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ($r_{xy} = 0.631^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) ($r_{xy} = 0.511^{**}$)

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการ
กำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา (Y_3)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษา (Y_3)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.579**	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.576**	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.462**	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.627**	ปานกลาง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.567**	ปานกลาง
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.611**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X_t)		0.657**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการกำหนด
และจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา (Y_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.657^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล
ของสถาน ศึกษา (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ($r_{xy} = 0.627^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) ($r_{xy} = 0.462^{**}$)

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัย
เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y_4)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y_4)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.593**	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.563**	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.507**	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.602**	ปานกลาง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.640**	ปานกลาง
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.535**	ปานกลาง
	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_t)	0.662**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการวิจัย
เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.662^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) ($r_{xy} = 0.640^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) ($r_{xy} = 0.507^{**}$)

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y_5)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y_5)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.606**	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.635**	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.535**	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.635**	ปานกลาง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.529**	ปานกลาง
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.520**	ปานกลาง
	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_t)	0.667**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.667^{**}$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y_5) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ($r_{xy} = 0.635^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) ($r_{xy} = 0.520^{**}$)

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y_6)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y_6)	
		Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ความสัมพันธ์
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	0.607**	ปานกลาง
2	ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)	0.620**	ปานกลาง
3	ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.602**	ปานกลาง
4	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.647**	ปานกลาง
5	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.598**	ปานกลาง
6	ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)	0.541**	ปานกลาง
	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X_t)	0.698**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านการจัด

กระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y_6) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก ($r_{xy} = 0.698^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือ องค์กรอื่น (Y_6) อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ($r_{xy} = 0.647^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำ ได้แก่ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) ($r_{xy} = 0.541^{**}$)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.748	0.560	0.558	0.339	0.049	0.374	6.953 ^{**}	0.000
ด้านการกำหนด กลยุทธ์ (X_2)	0.785	0.616	0.613	0.183	0.049	0.205	3.726 ^{**}	0.000
ด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.797	0.635	0.632	0.171	0.046	0.174	3.706 ^{**}	0.000

ตาราง 47 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ (X ₁)	0.802	0.643	0.639	0.141	0.053	0.154	2.674**	0.008

$$a = 0.771 \quad S.E._{est} = \pm 0.16951$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (X₄) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X₆) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.374 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ พยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.205 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.174 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.154 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม (Y_t) ได้ร้อยละ 63.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.16951

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.771 + 0.339X_4 + 0.183X_2 + 0.171X_6 + 0.141X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$ZY_t' = 0.374Z_4 + 0.205Z_2 + 0.174Z_6 + 0.154Z_1$$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.751	0.563	0.562	0.459	0.054	0.455	8.499**	0.000
ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ (X_1)	0.782	0.611	0.609	0.280	0.053	0.274	5.302**	0.000
ด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.789	0.622	0.618	0.157	0.052	0.143	3.005**	0.003

$$a = 0.427 \quad S.E._{est} = \pm 0.19415$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)
และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
(X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ

0.455 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.274 และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.143 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ได้ร้อยละ 61.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19415

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 0.427 + 0.459X_4 + 0.280X_1 + 0.157X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_1' = 0.455Z_4 + 0.274Z_1 + 0.143Z_6$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.631	0.398	0.396	0.340	0.060	0.361	5.705**	0.000
ด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.660	0.436	0.432	0.220	0.058	0.215	3.765**	0.000
ด้านการกำหนด กลยุทธ์ (X_2)	0.671	0.450	0.445	0.165	0.055	0.178	2.982**	0.003

$$a = 1.288 \quad S.E._{est} = \pm 0.21844$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) และด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.361 รองลงมาคือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.215 และ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.178 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Y_2) ได้ร้อยละ 44.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21844

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 1.288 + 0.340X_4 + 0.220X_6 + 0.165X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$ZY_2' = 0.361Z_4 + 0.215Z_6 + 0.178Z_2$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.627	0.393	0.391	0.366	0.067	0.390	5.466**	0.000
ด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม (X_6)	0.677	0.458	0.455	0.296	0.056	0.292	5.252**	0.000
ด้านการกำหนด กลยุทธ์ (X_2)	0.688	0.474	0.469	0.220	0.057	0.238	3.832**	0.000
ด้านการนำกล ยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)	0.695	0.483	0.477	-0.139	0.056	-0.166	-2.507*	0.013

$\alpha = 1.192$ S.E._{est} = ± 0.21106

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา (Y_3) ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ด้านการมี
คุณธรรมจริยธรรม (X_6) และด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.390 รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.292 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.238 และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -0.166 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษา (Y_3) ได้ร้อยละ 47.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21106

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 1.192 + 0.366X_4 + 0.296X_6 + 0.220X_2 - 0.139X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_3' = 0.390Z_4 + 0.292Z_6 + 0.238Z_2 - 0.166Z_3$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y_4)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการสร้าง วัฒนธรรม องค์กร (X_5)	0.640	0.409	0.408	0.423	0.079	0.355	5.364**	0.000
ด้านการ กำหนด วิสัยทัศน์ (X_1)	0.671	0.451	0.447	0.256	0.072	0.221	3.552**	0.000

ตาราง 51 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ (X ₄)	0.678	0.460	0.455	0.193	0.079	0.169	2.443*	0.015

$$a = 0.575 \quad S.E._{est} = \pm 0.26238$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y₄) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X₅) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₁) และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.355 รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.221 และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.169 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี (Y₄) ได้ร้อยละ 45.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.26238

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 0.575 + 0.423X_5 + 0.256X_1 + 0.193X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_4' = 0.355Z_5 + 0.221Z_1 + 0.169Z_4$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y_5)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการกำหนด กลยุทธ์ (X_2)	0.635	0.403	0.401	0.339	0.074	0.301	4.589**	0.000
ด้านการบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ (X_4)	0.687	0.473	0.469	0.366	0.070	0.320	5.227**	0.000
ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ (X_1)	0.692	0.479	0.475	0.162	0.079	0.140	2.055*	0.041

$$\alpha = 0.641 \quad S.E._{est} = \pm 0.25772$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการนิเทศและการแนะแนว (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.320 รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.301 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.140

ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการนิเทศ
และการแนะแนว (Y_5) ได้ร้อยละ 47.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25772

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 0.641 + 0.339X_2 + 0.366X_4 + 0.162X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$ZY_5' = 0.301Z_2 + 0.320Z_4 + 0.140Z_1$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.647	0.418	0.416	0.345	0.075	0.312	4.610**	0.000
ด้านการกำหนด กลยุทธ์ (X_2)	0.687	0.471	0.468	0.313	0.062	0.288	5.034**	0.000
ด้านการสร้าง วัฒนธรรม องค์กร (X_5)	0.695	0.483	0.478	0.197	0.073	0.171	2.708**	0.007

$$a = 0.697 \quad S.E._{est} = \pm 0.24826$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร

งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.312 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.288 และ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.171 ซึ่งตัวแปร 3 ด้านนี้ รวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น (Y_6) ได้ร้อยละ 47.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24826

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_6' = 0.697 + 0.345X_4 + 0.313X_2 + 0.197X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_6' = 0.312Z_4 + 0.288Z_2 + 0.171Z_5$$

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

ตาราง 54 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจ
พยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน							หมายเหตุ บทสรุปการหา แนวทางพัฒนา
	ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา	ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของ สถานศึกษา	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี	ด้านการนิเทศและการแนะแนว	ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	✓	X	X	✓	✓	X	✓	ควรพัฒนา
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	ควรพัฒนา
3. ด้านการนำ กลยุทธ์ไปปฏิบัติ	X	X	✓	X	X	X	X	ไม่ควรพัฒนา
4. ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ควรพัฒนา
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กร	X	X	X	✓	X	✓	X	ไม่ควรพัฒนา
6. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	X	X	X	✓	ควรพัฒนา

✓ หมายถึง ควรพัฒนา X หมายถึง ไม่ควรพัฒนา

จากตาราง 54 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ที่สามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโดยรวมจากนั้นผู้วิจัยได้นำด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มาร่างเพื่อหาแนวทางการพัฒนา โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าว

จากการหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากตาราง 54 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ต้องดำเนินควบคู่กับการกำหนดกลยุทธ์ โดยเน้นการเตรียมความพร้อมของครูล่วงหน้า โดยเฉพาะช่วงก่อนเปิดภาคเรียน ผ่านการพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น การออกแบบการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัล การสอนเชิงรุก และการวัดประเมินผลที่เหมาะสม ผู้บริหารมีบทบาทในการวิเคราะห์ศักยภาพครูและวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

ของสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน กล่าวสรุป คือ เป็นกระบวนการ “จัดคน เสริมคน และเตรียมคน” เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...ต้องมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การมีทักษะการคิด เชิงกลยุทธ์และการปรับตัวในศตวรรษที่ 21 ผ่านการพัฒนาศักยภาพครูรายบุคคล การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จากนี้ต้องมีการประเมินผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและตรงกับ ความเป็นจริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยส่งเสริมการอบรม พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาท ในการเสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรให้ความสำคัญ กับการสร้าง “คน” มากกว่าการสั่งงานเพียงอย่างเดียว โดยต้องพัฒนาครูและบุคลากร ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีได้ ผู้บริหาร ควรส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดการเรียนการสอน และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้ ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เชิงพัฒนา เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและพร้อมพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม นิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ควรสร้างขวัญกำลังใจ ความโปร่งใส และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาดังกล่าวที่ว่า “พฤติกรรม นำกระบวนการ คนสำเร็จ งานสำเร็จ”...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ควรเริ่มต้นจากการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่เน้นทั้งความรู้ทางวิชาการและทักษะดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็น “ผู้อำนวยการความสะดวก” และ “โค้ช” ที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และต้องให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ (Put the right man on the right job) ควบคู่ไปกับการสร้างขวัญและกำลังใจผ่านระบบนิเทศเชิงสร้างสรรค์และการประเมินผลที่โปร่งใส เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้สามารถดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน มีการยกย่องให้กำลังใจ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและร่วมกันขับเคลื่อนงานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพควรมุ่ง
 “ตั้งศักยภาพคน” โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูพัฒนา
 นวัตกรรมและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ลดภาระที่ไม่จำเป็น ใช้การประเมินเพื่อเสริมพลัง
 และพัฒนาครูจากข้อมูลผู้เรียน พร้อมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง และรักษาคณก่ง
 ผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ...”
 (ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครู
 และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการอบรม พัฒนาวิชาชีพ การสร้างชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ควรมีการมอบหมายงาน
 ตามความรู้ความสามารถ สร้างแรงจูงใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้ครูสามารถ
 จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน...”
 (ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจศักยภาพ ความแตกต่าง
 และความต้องการของครูและบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การมอบหมายงาน
 ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงาน
 ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าพัฒนา
 และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องผ่านการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษา
 อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การให้กำลังใจและการยกย่องเชิดชูผลงานอย่างเหมาะสม
 จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”
 (ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการ
 พัฒนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 55

ตาราง 55 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₄)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (X ₄)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
1. ผู้บริหารควรวางแผนและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบ โดยเตรียม ความพร้อมของครูและ บุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนาทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้ เทคโนโลยี ดิจิทัล การสอนเชิงรุก และการวัดประเมินผล เพื่อให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	✓	✓									2
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม พัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ ติดตาม และการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับสมรรถนะในการ จัดการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพผู้เรียน			✓			✓			✓		3

ตาราง 55 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (X ₄)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
3. ผู้บริหารควรใช้หลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ร่วมกัน เพื่อสร้างความผูกพัน ความร่วมมือและ ประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานวิชาการ			✓	✓	✓					✓	4
4. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อความสุข ในการปฏิบัติงาน ผ่านการ ยกย่องเชิดชูผลงาน การสร้าง ความโปร่งใส และการ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ในองค์กร เพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันและพร้อม ร่วมพัฒนาสถานศึกษา อย่างเต็มศักยภาพ					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

ตาราง 55 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (X ₄)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
5. ผู้บริหารควรติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์และเน้นการ ประเมินเพื่อพัฒนา มากกว่า การควบคุม เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นใจและพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากร อย่างยั่งยืน		✓		✓	✓			✓		✓	5

จากตาราง 55 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₄) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X₄) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผ่านการยกย่องเชิดชูผลงาน การสร้างความโปร่งใส และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมร่วมพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

2. ผู้บริหารควรติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา มากกว่าการควบคุม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างยั่งยืน

3. ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานวิชาการ

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม พัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ ติดตาม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

5. ผู้บริหารควรวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนาทักษะ ด้านการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัล การสอนเชิงรุก และการวัดประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์
คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการ
เป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินงานจริง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของ
สถานศึกษา โดยมักดำเนินการในช่วงปิดภาคเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผน
และเตรียมการจัดการเรียนรู้สำหรับภาคเรียนถัดไปอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ องค์ประกอบ
สำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การออกแบบการเรียนรู้
การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และการวางแผนวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน
และบริบทของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรมุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ควบคู่กับ
การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายร่วมกับ
บุคลากร อีกทั้งควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ (PLC) และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยอาศัยข้อมูลที่ต้องและทันสมัยเป็นฐานในการตัดสินใจ การกำหนดกลยุทธ์ควรสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา รวมถึงควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการเกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...การกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการบริหารงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน ผู้บริหารต้องสามารถนำข้อมูลจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และบริบทของชุมชน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในระยะสั้น และระยะยาวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรมีความยืดหยุ่นในการปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการสามารถตอบสนองต่อคุณภาพการศึกษาที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ควรเริ่มจากการพัฒนาตนเองและส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะการนำ AI มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษา ผ่านการศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเอง และการอบรมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้การบริหารงานควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ ตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตาม และการสรุปผลเพื่อพัฒนาในรอบต่อไป ซึ่งความสำเร็จของการบริหารจะเกิดขึ้นได้จากการเตรียมความพร้อมที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การบริหารเชิงกลยุทธ์ควรเน้นการใช้ข้อมูลและการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท พร้อมเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ต้องสามารถถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนา เพราะครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน มากที่สุด กลยุทธ์ที่ดีจึงต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่น และเชื่อมโยงสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง เช่น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การกำหนดกลยุทธ์เป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และแปลงสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นฐานในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงานอย่างชัดเจน กลยุทธ์ต้องสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัดและความต้องการของชุมชน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจ

กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 56

ตาราง 56 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X ₂)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	รวม
1. ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบริบทของสถานศึกษาเป็นฐานในการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลสูงสุด			✓	✓				✓	✓	✓	5
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา		✓			✓	✓	✓	✓			5

ตาราง 56 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X ₂)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
3. ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจน ยึดหยุ่น และ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษาและตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล		✓		✓			✓			✓	4
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรและการเรียนรู้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหาร งานวิชาการและรองรับการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	✓				✓	✓	✓				4
5. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนด กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก การพัฒนาทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 และการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบท ของผู้เรียน	✓					✓	✓				3

จากตาราง 56 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) ตามความคิดเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

ตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบริบทของสถานศึกษาเป็นฐานในการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ และเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา
3. ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
5. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...คุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ครูที่มีจริยธรรมจะสะท้อนผ่านการพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการประพฤติตนอย่างเหมาะสม จนเกิดความน่าเชื่อถือและศรัทธาจากผู้เรียน

นอกจากนี้ คุณธรรมจริยธรรมยังถือเป็นทุนทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการสอน ความสัมพันธ์
ในสถานศึกษา และการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล
ในการตัดสินใจ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์และพัฒนาสมรรถนะ
การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ควบคู่กับการมีจิตสาธารณะโดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี
เพื่อยกระดับประสิทธิภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน อยากมีผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี
ในด้านจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบ
และการมีจิตสำนึกที่ดีเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
ในทุกสถานการณ์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์
โปร่งใส และยุติธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งควรส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ยึดหลัก
คุณธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจและความร่วมมือ
ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน
ในการตัดสินใจและบริหารงานทุกด้าน โดยเฉพาะการปฏิบัติต่อครู บุคลากร นักเรียน
และผู้ปกครองอย่างเป็นธรรม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยเหตุผล และการ
แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรปลูกฝังค่านิยม
ด้านจริยธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน
ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...ควรมุ่งพัฒนาตนโดยศึกษาจากบุคคลต้นแบบที่ประสบ
ความสำเร็จและได้รับการยอมรับในด้านความประพฤติ การครองตน ครองคน
และครองงาน ควบคู่กับการเรียนรู้จากกรณีตัวอย่างที่ไม่เหมาะสมเพื่อนำมาเป็นข้อเตือนใจ
ในการปฏิบัติตน ทั้งนี้ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความตระหนัก

แก่ผู้ร่วมงานให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ครู นักเรียน และชุมชน พร้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมนอก จากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส รวมทั้งยกย่องผู้ประพฤติดี เพื่อสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมและคุณภาพอย่างยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจะสามารถสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้แก่ครูและบุคลากรได้ ผู้บริหารจึงควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคลและการประเมินผล ควรยึดหลัก ความถูกต้องและประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ การวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านวินัย ความรับผิดชอบ และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เข้มแข็ง และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...การบริหารด้วยคุณธรรมจริยธรรมคือการใช้ “คุณธรรม เป็นเข็มทิศ” โดยผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ เป็นแบบอย่างของความรับผิดชอบ และใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารคน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความผูกพัน และแรงร่วมมือในการขับเคลื่อนงานวิชาการ อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และความยุติธรรมในการบริหารงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารด้วยความเป็นธรรมจะสร้างความ

เชื่อมั่นและความร่วมมือจากครู บุคลากร และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ
ของงานวิชาการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรบริหารงานโดยยึด
หลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์ สุจริต และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์
ส่วนตน การแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และการปฏิบัติต่อบุคลากร
อย่างเท่าเทียม จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหาร
ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึง
สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเสียสละ และการเคารพซึ่งกันและกัน
ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน
ในระยะยาว...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมี
คุณธรรมจริยธรรม (X_6) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 57

ตาราง 57 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X₆)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X ₆)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
1. ผู้บริหารควรปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักความ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และความรับผิดชอบในการ บริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาแก่ครู บุคลากร นักเรียน		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	7
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา อย่างยั่งยืน		✓	✓	✓		✓			✓	✓	6
3. ผู้บริหารควรบริหารงานโดย ยึดหลักความเป็นธรรมและ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง อย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมสร้าง ความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพ ในการบริหารงานวิชาการ				✓			✓			✓	3

ตาราง 57 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X ₆)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
4. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมและเรียนรู้ จากบุคคลต้นแบบ เพื่อเสริมสร้าง การครองตน ครองคน และครองงานอย่างเหมาะสม พร้อมถ่ายทอดค่านิยมที่ดี สู่บุคลากรในองค์กร	✓				✓						2
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างมาตรฐานการบริหาร ที่น่าเชื่อถือและยกระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา		✓					✓	✓			3

จากตาราง 57 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X₆)
ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ
แนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X₆)
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม
โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารงาน
เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครู บุคลากร นักเรียน

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง อย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างมาตรฐานการบริหารที่น่าเชื่อถือ และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม และเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ เพื่อเสริมสร้างการครองตน ครองคน และครองงานอย่างเหมาะสม พร้อมถ่ายทอดค่านิยมที่ดีสู่บุคลากรในองค์กร

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การกำหนดวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนเข็มทิศเชิงยุทธศาสตร์
ที่ช่วยกำหนดเป้าหมายระยะยาว เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาให้ก้าวหน้า
ความเปลี่ยนแปลง โดยทำหน้าที่เป็นทั้งเกณฑ์ในการกำกับติดตามงานและเป็นเครื่องมือ
จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยบูรณาการ
การบริหารงานทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
ได้อย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัย
การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งบุคลากรและชุมชน เพื่อสร้างเป้าหมายที่สอดคล้องกับ
บริบทของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยการบูรณาการเทคโนโลยี
และการเรียนรู้ที่ยั่งยืน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจ

และแรงบันดาลใจ ซึ่งจะนำไปสู่การแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริงให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยวิสัยทัศน์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จะช่วยสร้างความเป็นเจ้าของร่วม และทำให้การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีทิศทาง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องมองเห็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัล รวมทั้งสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจและร่วมมือกันขับเคลื่อนได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมีทิศทางที่ชัดเจน เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา และสามารถยกระดับคุณภาพสถานศึกษาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2569)

“...การกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวก แก่ตนเองและผู้ร่วมงานให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผน การติดตามประเมินผล ตลอดจนการให้ข้อ เสนอแนะและแรงเสริมที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...หัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาคือความเป็นผู้นำที่มองเห็นไกล ซึ่งสามารถหลอมรวมความคิดสร้างสรรค์เข้ากับความต้องการของสังคม เพื่อกำหนดอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้าง “วิสัยทัศน์ร่วม” (Shared Vision) ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องอาศัยการวางแผนงานที่วัดผลได้จริง มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และมีความ

ยืดหยุ่นในการปรับกลยุทธ์ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้สู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้จริง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีควรตั้งอยู่บนข้อมูลและบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายเดียวกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานวิชาการไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรมุ่งเน้นไปที่ “ทำได้จริงและยืดหยุ่น” โดยผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมผ่านการใช้ข้อมูลและการมีส่วนร่วมของครู เชื่อมโยงสู่แผนและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบท ใช้ระบบติดตามผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันสมัย และมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ควรสะท้อนอัตลักษณ์ของโรงเรียน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน นโยบายทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นเป้าหมายที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่าย เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ

ได้จริง และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาเชิงคุณภาพ
ทั้งต่อผู้เรียน ครู และสถานศึกษาโดยรวม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10, สัมภาษณ์, 30 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนด
วิสัยทัศน์ (X_1) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 58

ตาราง 58 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน ทันทสมัย และสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทของ สถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศ ทางการพัฒนาสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	✓		✓	✓			✓		✓	✓	6
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเป็น เจ้าของร่วมและขับเคลื่อน สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7

ตาราง 58 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1)	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10	ความถี่
3. ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ บุคลากรเข้าใจตรงกัน และสามารถ แปลงสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้าง ความร่วมมือและการดำเนินงาน ที่มีทิศทางเดียวกัน			✓				✓		✓	✓	4
4. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผ่านวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่ออนาคต			✓				✓	✓	✓		4
5. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ โดยอาศัยข้อมูล บริบท และการ วางแผนที่สามารถติดตาม และประเมินผลได้ เพื่อให้การ ดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ และปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง	✓				✓	✓	✓	✓		✓	6

จากตาราง 58 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) ตามความคิดเห็น
ของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรง
กันมากที่สุด มี 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย
ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
2. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
3. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยข้อมูล บริบท และการวางแผนที่สามารถติดตามและประเมินผลได้ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน และสามารถแปลงสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างความร่วมมือและการดำเนินงานที่มีทิศทางเดียวกัน
5. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผ่านวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผ่านการยกย่องเชิดชูผลงาน การสร้างความโปร่งใส และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและพร้อมร่วมพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ 2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ โดยผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบริบทของสถานศึกษาเป็นฐานในการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลสูงสุด 3) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครู บุคลากร นักเรียน และ 4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและขับเคลื่อนสถานศึกษา
ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาน
ศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน
แตกต่างกัน
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,402 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 247 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,155 คน จาก 255 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน จากจำนวนโรงเรียน 91 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียนมีลักษณะเป็นเนตเวิร์กตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน 1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 4. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ 6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน

ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี 5. ด้านการนิเทศและการแนะแนว และ 6. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาการระดับเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้ช่วยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 52 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.442 – 0.711 และมีค่าความความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.363 – 0.712 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.942

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอ คำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ (Google form)

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ

ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ และรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา / การเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 / ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ในส่วนของการ ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

6.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ถดถอยแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน พบว่า
 - 3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
 - 3.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ ด้านการกำหนด กลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรมีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน พบว่า
 - 4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในทิศทางบวก ($r_{xyt} = 0.789^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.374 รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.205 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.174 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.154 โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 63.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16951

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.771 + 0.339X_4 + 0.183X_2 + 0.171X_6 + 0.141X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = 0.374Z_4 + 0.205Z_2 + 0.174Z_6 + 0.154Z_1$$

7. แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องนำไปพัฒนาจำนวน 4 ด้าน คือ 7.1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7.2) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ 7.3) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และ 7.4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยนำเสนอ ดังนี้

7.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรดำเนินการดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผ่านการยกย่องเชิดชูผลงาน การสร้างความโปร่งใส และการส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และพร้อมร่วมพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ

7.1.2 ผู้บริหารควรติดตาม นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา มากกว่าการควบคุม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างยั่งยืน

7.1.3 ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการ

7.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม พัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ ติดตาม และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

7.1.5 ผู้บริหารควรวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัล การสอนเชิงรุก และการวัดประเมินผล เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

7.2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ควรดำเนินการ ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบริบทของสถานศึกษาเป็นฐานในการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิผลสูงสุด

7.2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

7.2.3 ผู้บริหารควร กำหนดกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

7.2.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการและรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

7.2.5 ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

7.3 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ควรดำเนินการดังนี้

7.3.1 ผู้บริหารควรปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครู บุคลากร นักเรียน

7.3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

7.3.3 ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งปฏิบัติต่อครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองอย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

7.3.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการตัดสินใจ เพื่อสร้างมาตรฐานการบริหารที่น่าเชื่อถือและยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

7.3.5 ผู้บริหารควรพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ เพื่อเสริมสร้างการครองตน ครองคน และครองงานอย่างเหมาะสม พร้อมถ่ายทอดค่านิยมที่ดีสู่บุคลากรในองค์กร

7.4 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรดำเนินการดังนี้

7.4.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วม และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

7.4.2 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

7.4.3 ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยข้อมูล บริบท และการวางแผนที่สามารถติดตามและประเมินผลได้ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง

7.4.4 ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน และสามารถแปลงสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อสร้างความร่วมมือและการดำเนินงานที่มีทิศทางเดียวกัน

7.4.5 ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผ่านวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัย อภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานสถานศึกษา โดยเฉพาะเทคโนโลยีช่วยให้โลกสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว และเข้าถึงข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ในสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นความคิดที่เป็นระบบซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่มีความถูกต้องแม่นยำและสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นผู้บริหาร คือ บุคคลที่สำเร็จการศึกษาอย่างน้อยระดับ

ปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ซึ่งในขณะที่เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์จากการเรียนรายวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหาวิธีการบริหารงานด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน ทำให้สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และสามารถควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตรงกับสภาพสถานการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davies & Davies (2010, p. 5) ที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเป็นบุคคล ที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้กระบวนการบริหารงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถกำหนดทิศทาง และสร้างขีดความสามารถขององค์กร ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะนำไปสู่ความสำเร็จ และสามารถควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรุ่งเรืองให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564, หน้า 41) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตให้การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปรับเปลี่ยนความสามารถหลักให้เหมาะสมและโดดเด่นของผู้นำ และยังสอดคล้องกับ ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาส สร้างอนาคต และด้านการคิดเชิงปฏิกิริ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

รวมถึงผลการวิจัยของ รัชชานา เชื้อนขันท์ (2565, หน้า 37) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้วิจัยจึงขออภิปราย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1.1 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันตระหนักถึงบทบาทของการเป็น “ผู้นำเชิงคุณธรรม” ซึ่งถือเป็นรากฐาน สำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาคน ผู้บริหารจึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้ง ด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน ทั้งนี้ ในบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจและยอมรับในการบริหารงาน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น การมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการตัดสินใจและบริหารองค์กรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมองเห็นถึงความจริงใจและความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร จึงทำให้ด้านนี้ได้รับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ เอ็นวัฒนา (2565, หน้า 76) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชานา เชื้อนขันท์ (2565, หน้า 36) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นลำดับรองลงมา เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความสามัคคี การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และพร้อมที่จะร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดี และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ เย็นวัฒนา (2565, หน้า 76) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีสมรรถนะหลักเชิงพลวัต อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา และเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ทั้งด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้

เชิงรุก และการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ โดยมีการส่งเสริมการอบรม การศึกษาดูงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ภายในสถานศึกษา และผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564, หน้า 37) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธารทิพย์ เทพคำ (2564, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน หรือองค์กรอื่น และด้านการนิเทศและการแนะแนว ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนก็คือ สภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่ปรากฏ อยู่จริงในโรงเรียน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนครู และบุคลากรทางการศึกษารวมถึงภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ แนวคิดของ ไชยา ภานุบุตร (2560, หน้า 190) ที่นำเสนอว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่มุ่งหวังให้ภารกิจหลักของโรงเรียนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของปรัชญา หลักการแนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนา รอบด้าน จนเต็มศักยภาพเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยใช้หลักการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านวิชาการ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการโรงเรียน จะเห็นได้จากในการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ประจำเดือนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกแห่ง มีการเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งมุ่งบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยเฉพาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้มีพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดอบรมที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และการจัดอบรมโดยใช้ระบบออนไลน์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตื่นตัว มุ่งพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ด้านการนิเทศและการแนะแนว และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 186) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 232) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ พุทธคุณ น้อยชื่น (2568, หน้า 98) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจาก

มากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้วิจัยจึงขออภิปราย 3 ลำดับแรก ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยที่พบว่า

ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การจัดการศึกษา ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการจัดการ เรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ของผู้เรียนนอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ยังมีการส่งเสริมโครงการและนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การอบรมครู และการติดตามผล การจัดการศึกษา ส่งผลให้ครูผู้สอนมีโอกาสนำตนเองและสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ด้านนี้ได้รับการ ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น

ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา โดยมองว่าการจัดการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียง ภายในห้องเรียน แต่ควรเชื่อมโยงกับชุมชน สังคม และแหล่งเรียนรู้ภายนอก เพื่อให้ผู้เรียน ได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพัฒนา

กิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะทางสังคมได้ดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านการนิเทศและการแนะแนว ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการนิเทศ และการแนะแนวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ของครูให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงมุ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีการให้คำปรึกษา แนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครู มากกว่าการควบคุม หรือประเมินเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผลการดำเนินงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของการแนะแนว ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม อารมณ์ และการดำรงชีวิตในสังคม เนื่องจากผู้เรียน ในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สามารถวางแผนการศึกษา และการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าตนเองเป็นผู้ที่แสดงพฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร ความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตลอดจนแผนงานของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติรวมถึงความสามารถในการนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษามาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ในขณะเดียวกันผู้บริหารยังมองว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนความสามารถในการมอบหมายงาน รวมถึงการประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมองว่าตนเองมีความสามารถในการสร้าง ปลุกฝังความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรซึ่งก็คือ โรงเรียนและประชากรสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษายังมองว่าตนเองเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดีงามและเหมาะสมจนเป็นที่ยอมรับในสังคม แต่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียนมองว่าสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออกยังไม่มี ความชัดเจนมากพอ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวม และรายด้านมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำรัส มุ่งเผ้ากลาง และคณะ (2566, หน้า 443) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อณิชา มาลี (2568, หน้า 194) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ยะลา เขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อนำไปทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีบุคลากรในแต่ละโรงเรียนไม่มาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางต้องแข่งขันในเชิงวิชาการ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบิดา มารดา ผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในตัวเมืองซึ่งมีความเจริญและสะดวกสบายในด้านต่าง ๆ รวมถึงมีบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์มาก มีความสามารถและศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังนั้นครูซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่ใช้ศักยภาพของตนเองตลอดจนเพื่อนครูช่วยเหลือในการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนบุคคลทั่วไปมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kenneth Leithwood (2012) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อผู้บริหารสามารถสร้างความใกล้ชิดกับบุคลากร กำหนดทิศ

ทางการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งลักษณะดังกล่าวมักพบได้ง่ายในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดนโยบายและติดตามการดำเนินงานได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลนวัติ ศรีสูงเนิน และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2565, หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส มุ่งเผ้ากลาง และคณะ (2566, หน้า 444) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอนจะเห็นได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี การนิเทศและ การแนะแนวและการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น ซึ่งงานวิชาการ ดังกล่าวถือเป็นงานวิชาการที่มีความสำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารงานวิชาการ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและความสนใจกับงานดังกล่าว แต่เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้เข้าไปดำเนินการในด้านต่าง ๆ โดยตรง จึงไม่ได้เห็นผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในส่วนงานต่าง ๆ ของการบริหารงานวิชาการ เช่นผลสำเร็จของการ จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการกำหนด แนวทางวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน การให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีได้ตลอดเวลา ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา ทางด้านวิชาการ และการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ในขณะเดียวกันครูผู้สอน ซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติการและทำหน้าที่โดยตรงในการดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้มีครูผู้สอนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของ โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพล พันโน (2566, หน้า 231) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวม

และรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นอกจากการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน และยังพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษามากเป็นอันดับแรก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2555) โดยคิดเป็นร้อยละ 70 และการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าในภาพรวมแล้วผลของการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การกำหนด และจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี การนิเทศและการแนะแนว และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น ปรากฏให้เห็นชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่ทั้งผู้บริหารและครู ทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใด ๆ ก็ตามต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้อง กับงานวิจัยของจิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 188) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ วีระยุทธ แสงไชย (2564, หน้า 242) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.789^{**}$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งดังกล่าวจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ครูมีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ การปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนดังแนวคิดของภูมิกร บุนนีก (2563, หน้า 1 – 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรซึ่งก็คือโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จหรือสามารถกล่าวได้ว่า ความสำเร็จและประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรเป็นอย่างมาก นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้ามาสู่โรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรในการศึกษาที่มีความสำคัญมากที่สุดองค์กรหนึ่ง ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี อัดกลับ และคณะ (2561, หน้า 118) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร พลทอง และโสภา อำนวยรัตน์ (2568, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.374 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.205 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.174 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.154 โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 63.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16951 ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.374 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการจัดการด้านบุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือกการมอบหมายงาน ไปจนถึงการประเมินผลและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในสถานศึกษาผู้บริหาร และต้องรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรคือสถานศึกษา เพราะจะช่วยให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญขององค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี จิรินัง (2566, หน้า 107) ที่นำเสนอว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของ การบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคูหากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแล บำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี หลักมั่น และอำนาจ มีราคา (2567, หน้า 23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร ผลทอง และโสภา อำนวยรัตน์ (2568, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการบริหาร ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของการพยากรณ์ อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.205 โดยการกำหนดกลยุทธ์ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ผลงาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่ การวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของราตรี พิมพ์ศักดิ์ (2568, หน้า 32 - 33) ที่ว่า การกำหนดกลยุทธ์ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ ที่ได้รับการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มาสังเคราะห์เพื่อกำหนด วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือก

กลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจและดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี หลักัน และอำนาจ มีราคา (2567, หน้า 23) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์การทำงาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล อุ้นเรือน (2565, หน้า 155) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในระดับมาตรฐาน เท่ากับ 0.174 ซึ่งการมีคุณธรรมจริยธรรมถือว่าเป็นคุณลักษณะดีงามที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่ถูกต้องดีงาม และเหมาะสมเพื่อใช้ดำเนินชีวิตให้บรรลุสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะประพฤติปฏิบัติตนให้เห็นเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ จรรยา ลิลา (2562, หน้า 172) ที่กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของความดีงามทั้งหลายที่เกิดขึ้นจากการยึดถือปฏิบัติตนอันส่งผลให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ให้มีความสุข ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามคุณธรรมที่มีจิตใจที่ดีงาม มนุษย์ที่มีคุณธรรมจริยธรรมในใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในการช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุข และประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้มีความเจริญงอกงามในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564, หน้า 36) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ อยู่ในระดับมาตรฐาน เท่ากับ 0.154 พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการมองภาพอนาคตองค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงานโครงการของสถานศึกษาที่นำสู่การปฏิบัติ มีการตรวจสอบ

ความเป็นไปได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การทบทวนและปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน เน้นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามทิศทางที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2018, pp. 425 – 426) ได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่าเป็นความท้าทายที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของภาวะผู้นำผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีความคิดระดับสูงและเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจของตนเองซึ่งเรียกว่า วิสัยทัศน์และสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานตามความคิดที่ตนเองนำเสนอได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรเชษฐ์ แกวนาชุม และคณะ (2564, หน้า 628) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพลนวัต ศรีสูงเนิน และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2565, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรจัดโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริม ประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในแต่ละด้านไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดกลยุทธ์ การมีคุณธรรมจริยธรรม และการกำหนดวิสัยทัศน์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรทางการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในมิติอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หรือประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา เพื่อขยายองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้านและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2543). คู่มือพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมวิชาการ. (2542). คู่มือครูแนวทางการจัดทำแผนการสอนพัฒนาศักยภาพโครงการทดลองพัฒนาศักยภาพเด็กไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2542). คู่มือเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและวินัยระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2567). หลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กันตวุฒิ การดี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัมพล เพ็ชรล้อมทอง. (2564). กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแบบพึ่งพาตน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 355 – 368.
- กิงกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.*
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เกียรติ บุญโย. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. วารสารวิทยาการจัดการ
ปริทรรศน์, 21(1), 165 – 170.*
- โกวิทย์ พวงงาม. (2562). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 2).*
นนทบุรี: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ศรานุ ฝดุงชาติ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- คมกฤษ พรหมนิณ. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- จณิสตา บุญนาที. (2568). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จรรยา ลินลา. (2562). *กระบวนการพัฒนาตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม. บัณฑิตศึกษา
ปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(2), 169 – 176.*
- จักรวาล สุขดี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,
12(4), 114 – 126.*

- จักรี วงศ์อักษร. (2562). *ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.*
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์เพ็ญ ณะฤกษ์. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็น
 ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กาญจนบุรี.*
- จันทร์วิมล วงศ์แดง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
 ที่ 21. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
 ครั้งที่ 14 (หน้า 1035 – 1043). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- จรัส มุ่งเผือกกลาง, สุนทร โคตรบรรเทา, สุวัฒน์ อาษาลิงห์, สมเดช สาวันดี, และชีวิน
 บุญถม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารสหวิทยาการวิจัย
 และวิชาการ, 3(6), 435 – 446.*
- จิตรลดา อ้นวงษา. (2561). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จิตรรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร.*

- จิรวรรณ ทองไสย. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *Educational journal Faculty of Educational, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 5(2), 53 – 61.
- จุฑารัตน์ เรณูมาน. (2565). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจษฎา อินทา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชนิดา จิตตรูทระ. (2560). วัฒนธรรมองค์การปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลนิชา ศิลาวงษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ชุกิดา ไชยพิเดช. (2568). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์กรุป.
- ญาณิศา ดวงสีทอง. (2561). การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนหนองไผ่ปรเจริญวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐ สุแสงนุสิทธิ์ และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนา
พระวิทยากร, 5(2), 163 – 172.
- ณัฐฐา มณี พุทธกุลศิริธัญเมธา. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. กำแพงเพชร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐวัฒน์ เทตบุตร. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดิเรก ภาโส. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2561). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เทพดินทร์ ปานอีเม้ง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธนกร สร้อยสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร
งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์.
- ธนเดช การุญ. (2566). การพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ
Active learning โรงเรียนบ้านโพนไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- ชัยพิมล วสยางกูร และจารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผันด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),
4(4), 15 – 28.
- ธารทิพย์ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. เพาะ:
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธิชาภา นาคเสพ และ สุกัญญา สุตารรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นนทบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(10), 579 – 593.
- ธีรภัทร ผลทอง และ โสภา อำนวนรัตน์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 60 – 71.
- นธวัฒน์ คำเบ้ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารยุคใหม่กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นฤมล วรรณปะกะ. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นักรบ หมี่แสน, สุธีรา นิมนต์วัฒน์, และศศิธร อนันต์โสภณ. (2567). การแนะแนว:
ศาสตร์เพื่อการพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียน. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือ*
ด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 11(1), 35 – 46.

- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นันทิยา คงเมือง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิติศ เสงี่ยมพิพ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บาเซล อับดุลวาฮับ. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2533). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศรีเกษ, และชัชณพงศ์ ศรีจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย. วารสารวิชาการจินตาสี (ออนไลน์), 1(3), 130 – 142.

- บุญยะลิต ยดธิวงศา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะทอนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- บุศรา ปุณริบุรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- ปฐิมากร บัณเฑาะ. (2563). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประจักษ์ อเนกฤทธิ์มณฑล และคณะ. (2568). *การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาเอกชน*. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 325 – 343.
- ประมวล อุ่นเรือน. (2565). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1*. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(4), 149 – 159.
- ปรีดี นกุลสมปรารณา. (2564). *คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)*. <https://www.popticles.com/business/strategic-leadership-characteristics/>
- ปณัฐวิษญ์ สุขศิริพานรชต์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดตราด*. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 8(2), 251 – 262.
- ปัทมา แก้วฝ่าย. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกจนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- ปาจริย นาคะประทีปและคณะ. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงเรียนเอกชน*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันติพล*, 7(2), 209 – 216.
- ปิยพันธ์ ศิริรักษ์. (2563). *การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณ*, 7(2), 314 – 315.

- พงษ์ธนรรณ วิเศษทอง, วลัยนิภา ฉลากบาง, และ อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 21(94), 44 – 45.
- พนมพร เกริกขจรณัฐรัฐ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พรณิชา ชาดะพันธุ์, เสาวณีย์ ลิกขาบัณฑิต และ ชวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2565). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบบูรณาการสำหรับโรงเรียนในโครงการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(45), 570 – 585.
- พระสุราช, จ., และ เขียวน้ำชุม, จ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2*. *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้* 1, 6(1), 32 – 44.
- พลนวัติ ศรีสูงเนิน. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เลย:มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีลานช้าง.
- พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรินทร์ เพ็ชรทอง, คึกฤทธิ์ ศิลาลาย และสุภาวดี ลาภเจริญ . (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 157 – 165.

- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 13 (สองดาว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์ิลา อำนาค. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พุทธคุณ น้อยชื่น. (2568). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารวิชาการ ครุศาสตร์สวนสุนันทา,
9(1), 89 – 101.
- ไพลิน พิงพิทยากุล. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี.
การค้นคว้าอิสระ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริ
หารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูมิภควัธน์ ภูมิพงศ์คชศร. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn
Academi*, 6(9), 13 – 22.
- มนีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี นิรินัง. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้
การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). *Journal of Administrative and
Management Innovation*, 11(1), 104 – 115.
- มนตรี นาเคีย. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มรกต บริสุทธิ์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัทนิตา คงช่วย. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมธพร ชีวยาภรณ์. (2563). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยุพา พรหมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เยาวเรศ ชาครีวรรณิชย์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- โยษิตา แสงโสม. (2566). *ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รอง ปัญสังกา. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ต. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

- รัฐชนา เชื้อนขันธุ์ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 15(2), 29 – 41.
- รัตนกร มะหัตกุล. (2561). *ประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนในเครือข่ายองค์กรสังคมทอผ้าแร่ – หนองแสง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราตรี พิมพ์ศักดิ์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งนภา นิรบุตร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วนัฐทิศา เมืองหนองจอก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรเชษฐ์ แถวนาซุม, สุรางคนา มัณยานนท์ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 622 – 631.
- วรวรรษ เทียมสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (Strategic Leadership in the 21st Century). *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(5), 226 – 228.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตรีตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วารุณี จันพร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 40 – 53.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ศรวิภา มั่งมูล. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- ศศิภัฏษา เอ็นเอง. (2566). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ศศิธร ยงยุทธ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา*.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- ศุภกร สุวรรณคาม, กุหลาบ ปุริสุร และวิเชียร ชีวพิมาย. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารสถาบันวิจัยฟิลิธรรม*, 10(1), 142 – 155.

- คุุณมาส วิสัชนาม. (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภวรรณ การุญญะวีร์. (2564). *การเรียนรู้การสอนสำหรับนักเรียนในสถานการณ์*
การระบาดของโรคโควิด -19. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์,
 2(2), 48 – 55.
- สไบแพร สัพโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรพชญ ไตรรงค์. (2564). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21*
กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการพัฒนาองค์กร.*
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- ลिरดา สายมายา. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล
สำหรับ โรงเรียนในโครงการ “การพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร
ตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทิน พานิชย์. (2564). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนเจนเนอเรชั่นวาย
ตามแนวคิดทางสังคมวิทยา. วารสารภาวนาสารปริทัศน์, 1(1), 61 – 78.
- สุประวีณ์ ทิพย์โพธิ์. (2563). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุพรรณ ไตรรัตน์. (2562). การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุภาพร ฐูปเทียนทอง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะหลักครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สุภาวดี หลักมัน และอานวย มีราคา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 1. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการศึกษา, 1(2), 19 – 30.
- สุเมธ งามกนก. (2564). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนา
วิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(1), 59 – 73.
- สุรศักดิ์ อดานันต์ศักดิ์. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุริย์พร ฟากพื่น. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริ
หารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุริรัตน์ นามศรี. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน กับความสุขในการทำงานของครูในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .
- สุวิมล ทองจำรัส. (2563). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เหมือนฝัน นันทียกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย. (2559). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์เด็กและเยาวชน ในประเทศไทย พ.ศ. 2558 – 2559*. กรุงเทพฯ: องค์การยูนิเซฟ ประเทศไทย.
- อนิชา มาลี, จรุณี แก้วเขียน, และพิมพ์วิทย์ สุวรรณโณ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ สมัยใหม่*, 3(3), 183 – 204.
- อนุสรณ์ เย็นวัฒนา และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 9(3), 71 – 84.
- อภิษฎา จะเรียมพันธ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. *วารสารการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1 – 12.
- อมรรัตน์ วงศ์ศรียา. (2562). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.: กรณีโรงเรียนบ้านนาแมด* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อมลรดา พุทธินันท์. (2561). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณี อัดกลับ, สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์, และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มศว*, 15(29), 112 – 122.
- อังศุมาลิน กุลจนะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัมเรศ เนตาสีห์. (2563). การแนะแนวและการใช้เทคโนโลยีในการแนะแนว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดีเซมเบอร์.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อาวัชนนท์ อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Adair, J. E. (2002). *Effective Strategic Leadership*. London: Macmillan.
- Aydin, H. (2018). An investigation of consumers' purchase intentions, *International Journal of Retail & Distribution Management*, 46(1), 959 – 976.
- Aydin, K., Güçlü, N., & Pisapia, J. (2015). The relationship between school principals' strategic leadership actions and organizational learning: A quantitative study in Turkish primary schools. *American Journal of Educational Research*, 3(6), 665 – 677.
- Beare & Bennis. (2016). "Creating an Excellent School" New York: Routledge, *Training & Development Journal*, 19(85), 107.

- Bizzell, B. E. (2011). *Professional development of school principals in the rural Appalachian region of Virginia*. Blacksburg, VA.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organization culture*. Addison – Wesley.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2010). The nature and dimensions of strategic, *ISEA*, 38(1), 5 – 21.
- _____. (2017). *Developing a Strategic Leadership Perspective*. London: Corwin.
- Dewey, J. (1975). *Moral Principles in Education*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings, practice, and skills (4th ed.)*. Houghton.
- _____. (2007). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Houghton Mifflin Company.
- _____. (2018). *Leadership: Research findings, practice, and skills (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Fahmi, A., & Nasution, I. (2024). *The role of strategic leadership in driving effective school reform initiatives*. JMSP. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 9(1), 67 – 74.
- Frumkin, P., Manno, B. V., & Edgington, N. (2011). *The Strategic Management of Charter Schools: Frameworks and Tools for Educational Entrepreneurs*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- Glickman, C. D. (1981). *Developmental supervisor: Alternative practices for helping teachers improve instruction*. Development.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical supervision (2nd ed.)*. Holt, Rinehart and Winston.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization: Concepts and Cases (7th ed.)*. Mason, OH: Thomson / South – Western.

- Holmes, M., Wynne, & Edward A. (1989). Making the school an effective community: Belief, practice and theory in school administration. Education Policy Perspectives. ERIC. No. ED305744.
- Leithwood, K. (2012). *The Ontario Leadership Framework 2012: A discussion of the research foundations*. Ontario Institute for Education Leadership.
- Makgone, S. G. (2017). *An evaluation of strategic leadership in selected schools and its contribution to academic performance (Degree of Magister Technology)*. University of South Africa, South Africa.
- Martha, G., & Holmes, M. A. (2020). *Strategic leadership and management in nonprofit organizations*. Oxford: Oxford University Press.
- Newby, T. J., et al. (1996). *Instructional technology for teaching and learning*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and practice*. Washington: Sage Publications.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational Behavior in Education* (8th ed.). Boston, MA: Pearson / Allyn and Bacon.
- Rotherham, A. J., & Willingham, D. T. (2009). 21st century skills: The challenges ahead. *Educational Leadership*, 67(1), 16 – 21.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey – Bass.
- Underwood, R. M. (2018). Attachment and Leadership Styles. *Journal of Leadership Education*, 15(4), 100 – 104.
- Widodo, M. A., & Oktavia, S. (2023). Effective leadership of school principals in the 21st century: A comprehensive literature review. *International Journal of Pedagogics*, 3(5), 1 – 3.
- Williams, B. S. (2005). A lesson in strategic leadership for service. *Nurse Leader*, 3(5), 25 – 27.

Xie, Y., & Zhang, S. (2020). The effects of school leadership on student academic achievement: A meta – analysis. *Frontiers in Education*.

Yukl, G. A. (2000). *Leadership in Organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายณรงค์ศักดิ์ จันทรงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางวรรณุช การุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายณรงค์ศักดิ์ จันทรัมย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายณรงค์ศักดิ์ จันทรัมย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. นางสาวรัชกรณ พัทธน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านผึ่ง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. นายวิวัฒน์ กุตัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนตาลโนนสูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8. นายทองเพชร การุญ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางบุษกร เจริญไชย
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยเหล็กไฟ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. นางวีรัตน์ แสนภูมิ
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงบังป่าโจด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรียา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๕๒๑๒๐๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรียา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณรงค์ศักดิ์ จันทรงษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยุทธนา อุทโซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัคพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพุดร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัคพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวรนุช การุญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๐๙๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ ฐิธรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายณรงค์ศักดิ์ จันทรังษี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทรังษี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธีระพงษ์ วีระขานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปริยา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปริยา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ยุพธนา อุทโธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีญา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีญา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวรัชกรณ พัทธน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิวัฒน์ กุดัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรียา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรียา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายทองเพชร การุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางบุษกร เจริญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรีชา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ ฐิณ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรีชา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวิรัตน์ แสนภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพรปรียา อัครพิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรปรียา อัครพิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๘๕๖ ๕๖๗๓

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

นางสาวพรปรีชา อัครพิน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
() ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)
() โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 719 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทาง ที่ถูกต้องและชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สามารถเชื่อมโยงกับ พันธกิจ เป้าหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ สถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด					
ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์และตัวชี้วัดผลงานอย่างชัดเจน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบท และความพร้อมของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ						
14	ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างชัดเจน					
ด้านที่ 4 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในด้านต่าง ๆ ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยใช้หลักการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์					
ด้านที่ 5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กร เกิดค่านิยมและความเชื่อที่ดีในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงาน โดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานระหว่าง สถานศึกษาและชุมชน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานในองค์กรร่วมกัน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อน ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย					
ด้านที่ 6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม						
33	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่ถูกต้อง ดีงามและเหมาะสม					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ที่ถูกต้องและเหมาะสม					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานต่าง ๆ โดยยึดตามหลักธรรม ทางศาสนาที่ตนนับถือ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา						
1	การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการเรียนรู้					
2	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ					
3	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหลักสูตร ให้ชัดเจน					
4	การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามบริบท ท้องถิ่น					
5	การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ของชุมชน					
6	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						
7	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา					
8	การส่งเสริมการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
9	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
10	การส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน					
11	การสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
12	การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม					
13	การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
ด้านที่ 3 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา						
14	การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา					
15	การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ					
16	การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
17	การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษา					
18	การจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี						
19	การส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ					
20	การสนับสนุนการศึกษาและวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา					
21	การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					
22	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
23	การจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ผ่านเทคโนโลยี					
ด้านที่ 5 ด้านการนิเทศและการแนะแนว						
24	การมีกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ					
25	การให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่บุคลากรทางการศึกษา					
26	การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและบุคลากรเพื่อพัฒนา งานวิชาการ					
27	การช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ					
28	การติดตามผลการนิเทศและการแนะแนวเพื่อการปรับปรุง พัฒนา					
ด้านที่ 6 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น						
29	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน และท้องถิ่น					
30	การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนา งานวิชาการ					
31	การสร้างการแข่งขันทางวิชาการของโรงเรียนและชุมชน					
32	การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ					
33	การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาอื่น					
34	การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
35	การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 59 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนี
ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสามารถมองภาพอนาคตของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ถูกต้องและชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์ ในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม มีการตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการคิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนมีการทบทวน ปรับปรุง วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน รวมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และทิศทางที่กำหนด									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพอนาคตของ องค์กรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด จุดมุ่งหมายปลายทางที่ถูกต้องและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าหมาย ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบความเป็นไป ได้ของวิสัยทัศน์สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนและ ปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบตามลำดับ ขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อนำมา สังเคราะห์ในการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลงานอย่างชัดเจน รวมทั้งเลือกกลยุทธ์ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเลือกและกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และวางแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา									
8	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศในการกำหนดกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด ผลงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับบริบทและความพร้อม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการเลือกกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการ ดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ ภารกิจของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามีการวางแผนจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติในการนำกลยุทธ์ไปใช้อย่างชัดเจน									
14	ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกระบวนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานในการนำกลยุทธ์ไปใช้ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีกลยุทธ์ในการดึงดูดและรักษาบุคลากร ที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและนำไปสู่ ความสำเร็จของสถานศึกษาตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์									
20	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเข้ามาทำงานในด้านต่าง ๆ ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ บุคลากรได้อย่างเหมาะสมและตรงตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหาร บุคลากรของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยใช้ หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน สร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้									
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดค่านิยมและความเชื่อที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานระหว่างสถานศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานในองค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ดีงาม และเหมาะสมทั้งในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและสังคมโดยทั่วไป									
33	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน ในลักษณะที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลัก คุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานต่าง ๆ โดยยึดตามตามหลักธรรมทางศาสนา ที่ตนนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 59 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
 ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องทั้ง 38 ข้อ IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 60 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อตัดสินความสอดคล้อง IOC
ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น รวมทั้งจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้									
1	การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ชุมชน และบริบทท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหลักสูตรให้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามบริบทท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	การจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความ แตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิดและการเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา									
8	การส่งเสริมการจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	การส่งเสริมการฝึกทักษะกระบวนการคิด ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	การสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	การส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ด้านที่ 3 ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา หมายถึง

ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัด
 และประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและนโยบาย
 ทางการศึกษาระดับประเทศ โดยกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน
 มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งจัดทำเอกสารและหลักฐาน
 ทางการศึกษาตามแนวปฏิบัติด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ครบถ้วน
 และเป็นมาตรฐาน เพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย
 ทางการศึกษา

ด้านที่ 4 ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี หมายถึง
 ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย
 เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยปัญหา
 ทางการศึกษาเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมการสร้าง
 นวัตกรรมใหม่และการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน
 การสอน ตลอดจนจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
 ผ่านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับ
 การเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคนปัจจุบัน

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	การส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	การสนับสนุนการศึกษาและวิจัย เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	การจัดให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้ได้ตลอดเวลาผ่านเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ด้านที่ 5 ด้านการนิเทศและการแนะแนว หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการจัดกระบวนการนิเทศและการให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ
โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการ
พัฒนาทางด้านการเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการติดตามผลการนิเทศและการแนะแนว
อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้

24	การมีกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนา ด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	การให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	การรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และบุคลากรเพื่อพัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	การช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา ทางด้านการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	การติดตามผลการนิเทศและการแนะแนว เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของโรงเรียน และชุมชน โดยมีการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ									
29	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร ชุมชน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ของโรงเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	การสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	การสร้างความร่วมมือกับสถาน ประกอบการและสถาบันการ ศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 60 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 35 ข้อ IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบ
สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.378 – 0.728 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822	1	0.728
	2	0.430
	3	0.481
	4	0.556
	5	0.378
	6	0.540
	7	0.439
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.554 – 0.746 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876	8	0.554
	9	0.584
	10	0.664
	11	0.589
	12	0.580
	13	0.746
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.426 – 0.588 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803	14	0.554
	15	0.426
	16	0.444
	17	0.532
	18	0.491
	19	0.588

ตาราง 61 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
4. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.469 – 0.645 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859	20	0.604
	21	0.482
	22	0.545
	23	0.645
	24	0.469
	25	0.602
	26	0.645
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.502 – 0.716 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868	27	0.601
	28	0.540
	29	0.687
	30	0.716
	31	0.502
	32	0.580
6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.533–0.748 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.884	33	0.677
	34	0.748
	35	0.637
	36	0.533
	37	0.536
	38	0.678
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.442 – 0.711 และมีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.956		

จากตาราง 61 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.442 – 0.711 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.956 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.378 – 0.728 และ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822
2. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.554 – 0.746 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.876
3. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.426 – 0.588 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.803
4. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.469 – 0.645 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.502 – 0.716 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868
6. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.533 – 0.748 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.884

ตาราง 62 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.408 – 0.731 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.874	1	0.731
	2	0.408
	3	0.659
	4	0.512
	5	0.672
	6	0.534
	7	0.708
2. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.419 – 0.508 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775	8	0.508
	9	0.428
	10	0.435
	11	0.494
	12	0.420
	13	0.419
3. ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.464 – 0.722 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.831	14	0.722
	15	0.493
	16	0.464
	17	0.481
	18	0.616
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.473 – 0.694 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841	19	0.624
	20	0.694
	21	0.549

ตาราง 62 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
	22	0.505
	23	0.473
5. ด้านการนิเทศและการแนะแนว	24	0.552
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.572	25	0.517
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823	26	0.477
	27	0.568
	28	0.572
6. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น	29	0.548
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.424 – 0.744	30	0.567
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866	31	0.744
	32	0.590
	33	0.521
	34	0.424
	35	0.700
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.363 – 0.712 และมีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.942		

จากตาราง 62 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.363 – 0.712 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เท่ากับ 0.942 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.408 – 0.731 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.874
2. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.419 – 0.508 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.775

3. ด้านการกำหนดและจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.464 – 0.722 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.831

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.473 – 0.694 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.841

5. ด้านการนิเทศและการแนะแนว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.572 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.823

6. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนหรือองค์กรอื่น มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.424 – 0.744 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

status * Schoolsize Crosstabulation

Count

		Schoolsize			Total
		Small	Medium	Large	
status	Admin	45	43	3	91
	Teacher	90	129	27	246
Total		135	172	30	337

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Vision	337	4.5808	.30728
Strat	337	4.5895	.31599
Use	337	4.5791	.34861
Human	337	4.5867	.31097
Culture	337	4.5999	.29866
Ethic	337	4.6251	.28710
Adminstrat	337	4.5935	.26929
Valid N (listwise)	337		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Curri	337	4.5723	.31426
Teach	337	4.6217	.29328
Evaluation	337	4.6166	.29189
Research	337	4.5774	.35552
Supervision	337	4.6166	.35551
Community	337	4.6240	.34365
Academic	337	4.6048	.28202
Valid N (listwise)	337		

Group Statistics

status		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vision	Admin	91	4.7425	.23639	.02478
	Teacher	246	4.5209	.30927	.01972
Strat	Admin	91	4.7784	.22914	.02402
	Teacher	246	4.5196	.31543	.02011
Use	Admin	91	4.8040	.20122	.02109
	Teacher	246	4.4959	.35505	.02264
Human	Admin	91	4.7928	.15974	.01675
	Teacher	246	4.5105	.31881	.02033
Culture	Admin	91	4.7692	.17351	.01819
	Teacher	246	4.5373	.31093	.01982
Ethic	Admin	91	4.7839	.19164	.02009
	Teacher	246	4.5664	.29450	.01878
Adminstrat	Admin	91	4.7785	.15033	.01576
	Teacher	246	4.5251	.27156	.01731

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Vision	Equal variances assumed	2.219	.137	6.197	335	.000	.22164	.03576	.15129	.29199
	Equal variances not assumed			6.999	209.233	.000	.22164	.03167	.15921	.28407
Strat	Equal variances assumed	9.429	.002	7.155	335	.000	.25874	.03616	.18760	.32988
	Equal variances not assumed			8.259	220.593	.000	.25874	.03133	.19700	.32048
Use	Equal variances assumed	25.398	.000	7.821	335	.000	.30809	.03939	.23061	.38558
	Equal variances not assumed			9.957	280.170	.000	.30809	.03094	.24719	.36900
Human	Equal variances assumed	39.165	.000	8.076	335	.000	.28233	.03496	.21356	.35109
	Equal variances not assumed			10.720	306.321	.000	.28233	.02634	.23050	.33415
Culture	Equal variances assumed	25.044	.000	6.735	335	.000	.23197	.03444	.16422	.29971
	Equal variances not assumed			8.622	283.747	.000	.23197	.02690	.17901	.28492
Ethic	Equal variances assumed	20.209	.000	6.547	335	.000	.21749	.03322	.15215	.28283
	Equal variances not assumed			7.909	246.756	.000	.21749	.02750	.16333	.27165
Adminstrat	Equal variances assumed	19.445	.000	8.430	335	.000	.25338	.03006	.19425	.31250
	Equal variances not assumed			10.823	285.576	.000	.25338	.02341	.20729	.29946

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Curri	Between Groups	.203	2	.101	1.027	.359
	Within Groups	32.981	334	.099		
	Total	33.183	336			
Teach	Between Groups	.056	2	.028	.325	.723
	Within Groups	28.845	334	.086		
	Total	28.901	336			
Evaluation	Between Groups	.146	2	.073	.853	.427
	Within Groups	28.481	334	.085		
	Total	28.627	336			
Research	Between Groups	.434	2	.217	1.724	.180
	Within Groups	42.035	334	.126		
	Total	42.469	336			
Supervision	Between Groups	.599	2	.300	2.390	.093
	Within Groups	41.868	334	.125		
	Total	42.467	336			
Community	Between Groups	.284	2	.142	1.206	.301
	Within Groups	39.397	334	.118		
	Total	39.681	336			
Academic	Between Groups	.238	2	.119	1.502	.224
	Within Groups	26.487	334	.079		
	Total	26.725	336			

Correlations															
		Vision	Strat	Use	Human	Culture	Ethic	Adminstrat	Curri	Teach	Evaluation	Research	Supervision	Community	Academic
Vision	Pearson Correlation	1	.771**	.711**	.729**	.702**	.642**	.879**	.697**	.530**	.579**	.593**	.606**	.607**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Strat	Pearson Correlation	.771**	1	.709**	.705**	.650**	.620**	.861**	.649**	.565**	.576**	.563**	.635**	.620**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Use	Pearson Correlation	.711**	.709**	1	.768**	.721**	.547**	.868**	.599**	.511**	.462**	.507**	.535**	.602**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Human	Pearson Correlation	.729**	.705**	.768**	1	.766**	.672**	.896**	.751**	.631**	.627**	.602**	.635**	.647**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Culture	Pearson Correlation	.702**	.650**	.721**	.766**	1	.727**	.878**	.657**	.562**	.567**	.640**	.529**	.598**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Ethic	Pearson Correlation	.642**	.620**	.547**	.672**	.727**	1	.803**	.625**	.568**	.611**	.535**	.520**	.541**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Adminstrat	Pearson Correlation	.879**	.861**	.868**	.896**	.878**	.803**	1	.766**	.648**	.657**	.662**	.667**	.698**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Curri	Pearson Correlation	.697**	.649**	.599**	.751**	.657**	.625**	.766**	1	.729**	.686**	.713**	.657**	.710**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Teach	Pearson Correlation	.530**	.565**	.511**	.631**	.562**	.568**	.648**	.729**	1	.746**	.688**	.700**	.712**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Evaluation	Pearson Correlation	.579**	.576**	.462**	.627**	.567**	.611**	.657**	.686**	.746**	1	.697**	.690**	.663**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Research	Pearson Correlation	.593**	.563**	.507**	.602**	.640**	.535**	.662**	.713**	.688**	.697**	1	.652**	.716**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Supervision	Pearson Correlation	.606**	.635**	.535**	.635**	.529**	.520**	.667**	.657**	.700**	.690**	.652**	1	.743**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Community	Pearson Correlation	.607**	.620**	.602**	.647**	.598**	.541**	.698**	.710**	.712**	.663**	.716**	.743**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337
Academic	Pearson Correlation	.697**	.695**	.621**	.748**	.684**	.651**	.789**	.863**	.873**	.855**	.864**	.860**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337	337

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.558	.18746
2	.785 ^b	.616	.613	.17537
3	.797 ^c	.635	.632	.17107
4	.802 ^d	.643	.639	.16951

a. Predictors: (Constant), Human

b. Predictors: (Constant), Human, Strat

c. Predictors: (Constant), Human, Strat, Ethic

d. Predictors: (Constant), Human, Strat, Ethic, Vision

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.953	1	14.953	425.531	.000 ^b
	Residual	11.772	335	.035		
	Total	26.725	336			
2	Regression	16.453	2	8.226	267.493	.000 ^c
	Residual	10.272	334	.031		
	Total	26.725	336			
3	Regression	16.980	3	5.660	193.417	.000 ^d
	Residual	9.745	333	.029		
	Total	26.725	336			
4	Regression	17.185	4	4.296	149.528	.000 ^e
	Residual	9.539	332	.029		
	Total	26.725	336			

a. Dependent Variable: Academic

b. Predictors: (Constant), Human

c. Predictors: (Constant), Human, Strat

d. Predictors: (Constant), Human, Strat, Ethic

e. Predictors: (Constant), Human, Strat, Ethic, Vision

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.493	.151		9.877	.000
	Human	.678	.033	.748	20.628	.000
2	(Constant)	1.105	.152		7.268	.000
	Human	.465	.043	.512	10.714	.000
	Strat	.298	.043	.334	6.984	.000
3	(Constant)	.826	.162		5.096	.000
	Human	.381	.047	.420	8.160	.000
	Strat	.247	.043	.277	5.699	.000
	Ethic	.194	.046	.197	4.244	.000
4	(Constant)	.771	.162		4.759	.000
	Human	.339	.049	.374	6.953	.000
	Strat	.183	.049	.205	3.726	.000
	Ethic	.171	.046	.174	3.706	.000
	Vision	.141	.053	.154	2.674	.008

a. Dependent Variable: Academic

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพรปรีญา อัคพิน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา **สิ้นสุดสัมภาษณ์เวลา**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์การประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์การประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวพรปรีญา อัคพิน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 **ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์**
อย่างไร

Blank handwriting practice lines with a diagonal watermark reading "มหาวิทยาลัยสุโขทัย"

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 **ด้านการกำหนดกลยุทธ์** อย่างไร

[illegible]

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 **ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 **ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

(นางสาวพรปรียา อัครพิน)

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายณรงค์ศักดิ์ จันทรังษี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ วีระชานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



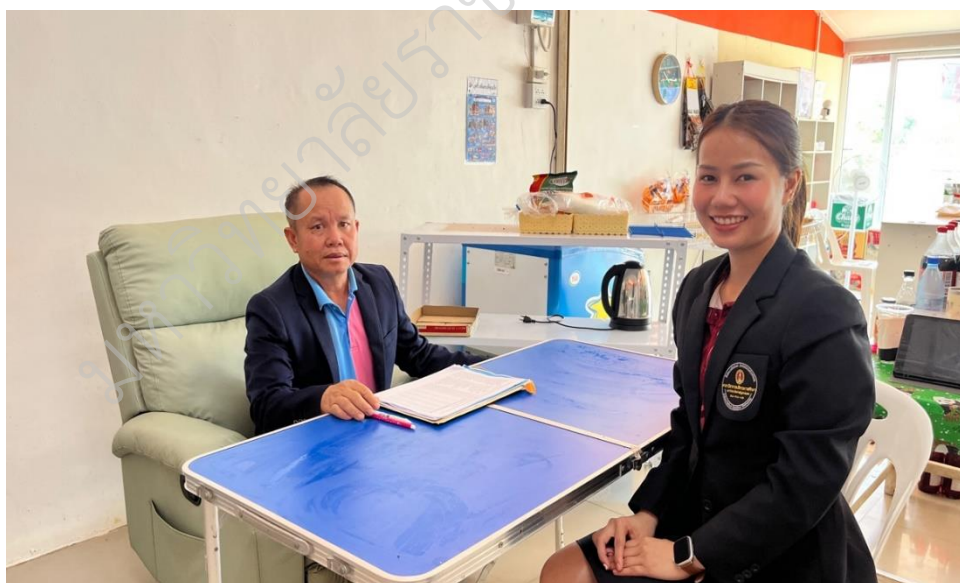
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลพรหมานานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวรัชกรณ์ พิพัฒน์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านผึ่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายวิวัฒน์ กุตัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนตาลโนนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายทองเพชร การุญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน
(จำปาสักคัศิวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางบุษกรณ์ เจริญไชย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยเหล็กไฟ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางวีรัตน์ แสนภูมิ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงบังป่าโจด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรปรียา อัคพิน
วัน เดือน ปีเกิด	5 กรกฎาคม 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 815 หมู่ 1 ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเซนต์ยอแซฟสกลนคร ตำบลธาตุนาเวง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ตำบลธาตุนาเวง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2563	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2566	ครู โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2