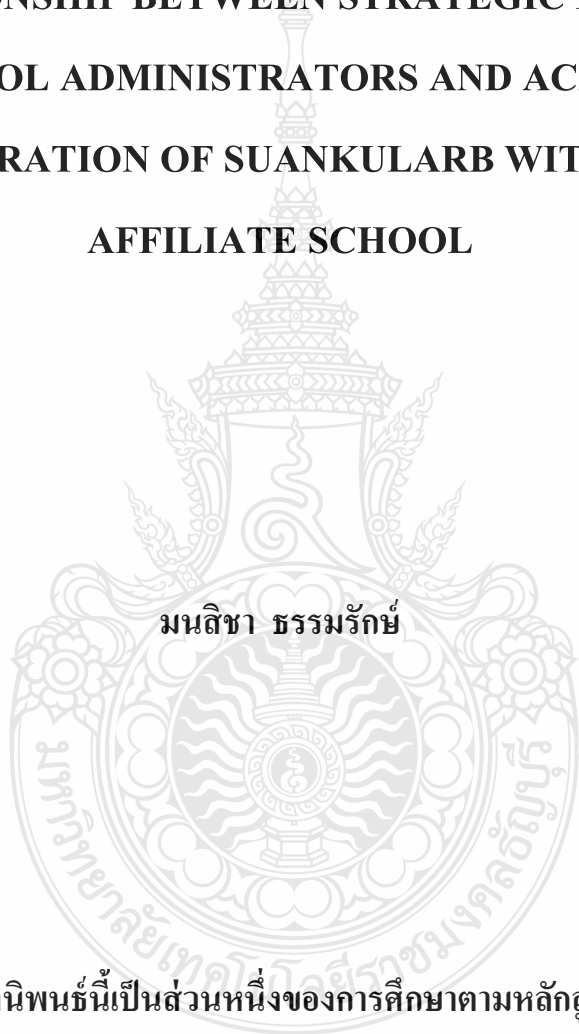


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

**THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ACADEMIC
ADMINISTRATION OF SUANKULARB WITTAYALAI
AFFILIATE SCHOOL**



มนติชา ธรรมรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

มนสิชา ธรรมรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
The Relationship between Strategic Leadership of School Administrators
and Academic Administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School

ชื่อ - นามสกุล นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์

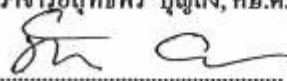
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

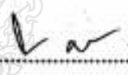
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ, ปร.ค.

ปีการศึกษา 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

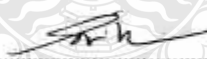
..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...18.. เดือน...เมษายน... พ.ศ. 2562

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวมนสิชา ชรรมรัมย์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานแผนงาน จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and Academic Administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School
Name – Surname	Miss Manasicha Tummaruk
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of the strategic leadership of school administrators and academic administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School, 2) the level of the academic administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School, and 3) the relationship between strategic leadership of school administrators and academic administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School.

The population were 121 directors, deputy directors of academic administration, heads of learning group, and planning supervisors from 11 schools. The research instrument was the five-rating scale questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation.

The findings revealed that 1) the strategic leadership of school administrators and academic administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School was at a high level in an overview, 2) the academic administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School was at a high level in an overall viewpoint, and 3) the strategic leadership of school administrators and academic administration of Suankularb Wittayalai Affiliate School had a relationship at statistical significance level of .05.

Keywords: strategic leadership, academic administration, school administrator

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว ดร.รสริน เจริญไชยสง ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง และ ดร.อริคุณ ลินธนาปัญญา ที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานแผนงานของโรงเรียนในเครือข่าย กุหลาบวิทยาลัย ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานแผนงานของโรงเรียนในเครือข่ายกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 11 โรงเรียน

ขอขอบคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาแก่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและภูมิใจในวันนี้

มนสิชา ธรรมรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
1.3 คำถามของการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	25
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	36
2.3 หลักการบริหารสถานศึกษา.....	48
2.4 การบริหารงานวิชาการ.....	54
2.5 บริบทของโรงเรียนสวนกุหลาบ สระบุรี ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	58
2.6 บริบทโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	76
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	138
3.1 ประชากร.....	139
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	139

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	140
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	142
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	143
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	144
4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย.....	146
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	152
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	165
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	171
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	171
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	178
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	193
บรรณานุกรม.....	195
ภาคผนวก.....	204
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	205
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	212
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	229
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	245
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	261
ประวัติผู้เขียน.....	263

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	145
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย.....	146
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง.....	147
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์.....	148
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต.....	149
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	150
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์.....	151
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย.....	152
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	153
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านการกระบวนการเรียนรู้.....	154
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน.....	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	156
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี.....	157
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้.....	157
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการนิเทศการศึกษา.....	158
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการแนะแนวการศึกษา.....	159
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	160
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน.....	161
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น.....	162
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา.....	163
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา.....	164
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา.....	165

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	166
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย....	166
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย.....	168



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	29
ภาพที่ 2.2 บทบาทคู่ขนานของผู้นำกลยุทธ์.....	31
ภาพที่ 2.3 ขอบข่ายภารกิจสถานศึกษา.....	53
ภาพที่ 2.4 คุณลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	58
ภาพที่ 2.5 โมเดลการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (The strategic planning model).....	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร คือ ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำสถานศึกษา ที่มีคุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบ ขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพการบริหารงาน และผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนแนวคิดและวิสัยทัศน์ ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากรซึ่งค่อนข้างมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การให้นิยามของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบท สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและความเชื่อ การให้นิยามและคุณค่าของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการนำแนวคิดไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน และการไปสู่เป้าหมายที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นอีกมิติหนึ่งของภาวะผู้นำในปัจจุบัน เพื่อเป็นกระจุกสะท่อนการทำงาน กำหนดทิศทาง และเพื่อสร้างให้เกิดสมดุลทางการบริหารจัดการ มุมมองทางด้านแนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การที่ผู้นำสามารถสร้างให้ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อดึงเอาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมาหลอมรวมกัน และสุดท้ายต้องพัฒนาให้เป็นแนวคิดขององค์กร ร่วมกันคิดว่าจะมีความไปได้มากน้อยเพียงใดในการร่วมสร้างให้เกิดมุมมองเชิงกลยุทธ์ในองค์กร มากกว่ามุ่งเน้นอยู่ที่ภารกิจประจำขององค์กร (รวีวรรณ กลิ่นหอม, 2550)

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง บุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมที่จะดำรงตนอยู่ในสังคมแห่งยุค สังคมข่าวสารได้เป็นอย่างดี หน่วยงานที่จัดการทางด้านการศึกษาซึ่งได้แก่ โรงเรียน โดยมีผู้นำในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำองค์กร และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างคณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ ในชุมชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา จึงต้องอาศัยความเป็นผู้นำ รวบรวมพลังต่างๆ มาช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความตระหนักในความเป็น

ผู้นำ รู้เท่าทันเหตุการณ์และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา โดยสามารถนำผู้อยู่ได้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน การบริหารเป็นทีมที่มีศักยภาพที่จะผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือประกอบกิจกรรมทุกอย่างด้วยความเต็มใจและรักที่จะทำ ผลผลิตที่ออกมาจะดีเยี่ยม และการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นด้านแรกของการพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้อย่างดีนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้นำนั้นถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ทุกประเภทสถานศึกษาหรือสถานประกอบการใด ถ้าผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำแล้วย่อมไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการในงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้านวิชาการด้วย จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ สมดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช (สุนน อมรวิวัฒน์, 2545, น.1)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับต่างๆ ยังมีความแตกต่างทั้งด้านมาตรฐานและด้านคุณภาพ สถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นที่นิยมของผู้เรียนและผู้ปกครองโดยทั่วไปมักจะอยู่เฉพาะในกรุงเทพมหานครหรือเมืองใหญ่ๆ และสถานศึกษาเหล่านี้จะมีครูผู้สอนที่ดี มีคุณภาพ ความแตกต่างหลากหลายของคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพครูผู้สอน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาและก่อให้เกิดความเลื่อมล้ำทั้งโอกาสและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดช่องว่างทางอาชีพ และการดำรงชีวิตของคนในสังคมในที่สุด (ประพัฒน์พงษ์ เสนาฤทธิ์, 2546, น.2) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540, น.1) ได้สรุปสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษาว่า ยังมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพระบบบริหารและจัดการ กล่าวคือ ไม่สามารถจัดการศึกษาให้ครอบคลุมและมีความแตกต่างกันมากในด้านคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนการสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งไม่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างเต็มศักยภาพและการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ได้ วิทยากร เชียงกุล (2544, น.126) ได้ชี้ถึงสถานะและปัญหาของการศึกษาไทยว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานยังให้บริการไม่ทั่วถึงทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ แม้รัฐจะลงทุนเพื่อการศึกษามาก แต่สัดส่วนคนที่ได้รับการศึกษาดำกว่าหลายประเทศ ที่รัฐลงทุนการศึกษาเป็นสัดส่วนต่อประมาณประจำปีน้อยกว่าไทย ดังนั้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญมากในระบบการศึกษา เนื่องจากการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาเป็นความคาดหวังที่จะให้ประชาชนนั้นมีความรู้ความสามารถและนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพื่อการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้าน

ผู้เรียนครูผู้สอน หรือสถานศึกษาเอง ย่อมเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหาร โดยตรง

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การเรียนการสอน การนิเทศ และการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถจะเป็นผู้ชี้้นำได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องมีคณะครู ทีมงาน หรือแม้แต่คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารนับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติการ ติดตามตรวจสอบและประเมินผล

ผู้บริหารถือเป็นเสาหลักของการบริหารสถานศึกษา หลักการบริหารสถานศึกษา คือ การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีเทคนิควิธีการบริการ รวมทั้งการวัดและประเมินผลงาน ผู้บริหารต้องมีทั้งเทคนิควิธีการ และทักษะของการบริหารงาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีอยู่ 17 บทบาท คือ ผู้กำหนดทิศทาง ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ผู้วางแผน ผู้ตัดสินใจ นักจัดองค์การผู้จัดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประสานงาน ผู้สื่อสาร ผู้แก้ความขัดแย้ง ผู้แก้ปัญหาผู้จัดระบบงาน ผู้บริหารการเรียนการสอน ผู้บริหารงานบุคคล ผู้บริหารทรัพยากร ผู้ประเมินผล ประธานในพิธี และผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารงาน กระบวนการในขั้นเตรียมการ ได้แก่ การตัดสินใจ การวางแผนและการจัดองค์การ ส่วนที่เป็นการปฏิบัติการ ได้แก่ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการกระตุ้นจิตใจ ส่วนที่เป็นการควบคุมประเมินผล ได้แก่ การควบคุมงานและการประเมินผล อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องฝ่ายวิชาการนั้นมีทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชาและครูอาจารย์ รวมทั้งหัวหน้างานอื่นในด้านการส่งเสริม งานวิชาการ ปัญหาหลายประการที่ทำให้การบริหารงาน

วิชาการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ปัจจัยประการสำคัญคือ อัตรากำลังข้าราชการครูไม่ครบต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน บริหารงานวิชาการแต่งตั้งข้าราชการครูรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ครูคนหนึ่งต้องทำการสอนหลายชั้น และรับผิดชอบหลายงาน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เป็นสถานศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินงานจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ปัจจุบันมีจำนวน 11 โรงเรียน การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันออกไปตามสาเหตุและปัจจัยที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นไปตามที่สถานศึกษาได้รายงานผลการจัดการศึกษาในส่วนของปัญหาการจัดการศึกษาโดยภาพรวม สามารถจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แต่การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการในกระบวนการพัฒนาคน ซึ่งการจัดการเรียนการสอน นักเรียนในสังกัดยังมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ โดยรายงานผลการจัดการศึกษาไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เกิดจากสาเหตุสำคัญหลายประการ คือ จำนวนบุคลากรตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครู ไม่เพียงพอ คุณภาพการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพต่ำงบประมาณไม่เพียงพอ การเรียนขาดความเสมอภาคทางการศึกษา กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบปัญหาหลายอย่าง ทำให้คุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานวิชาการอีกมาก เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน และเพื่อก้าวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและตามนโยบายการศึกษาของชาติต่อไป ในการนี้เพื่อสร้างอัตลักษณ์ความเป็นนักเรียนสวนกุหลาบและควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้ลูกสวนกุหลาบรายบุคคลเกิดการพัฒนาด้านอัตลักษณ์ที่คาดหวัง และพัฒนาเต็มศักยภาพในหลักสูตรปกติ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกของสังคมในศตวรรษที่ 21 และแนวทางการบริหารจัดการในระดับสถานศึกษาและระดับเครือข่ายเพื่อสร้างความเป็นเลิศระดับประเทศ สำหรับโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย อยู่ในระดับใด

1.3.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ จำนวน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 88 คน และหัวหน้างานแผนงาน จำนวน 11 คน ของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 121 คน จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.4.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1.4.1.2 การบริหารงานวิชาการ

1.4.1.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มี 5 องค์ประกอบ

- 1) การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity)
- 2) ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy)
- 3) ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ (Anticipating and Creating a Future)
- 4) การมีความคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking)
- 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision)

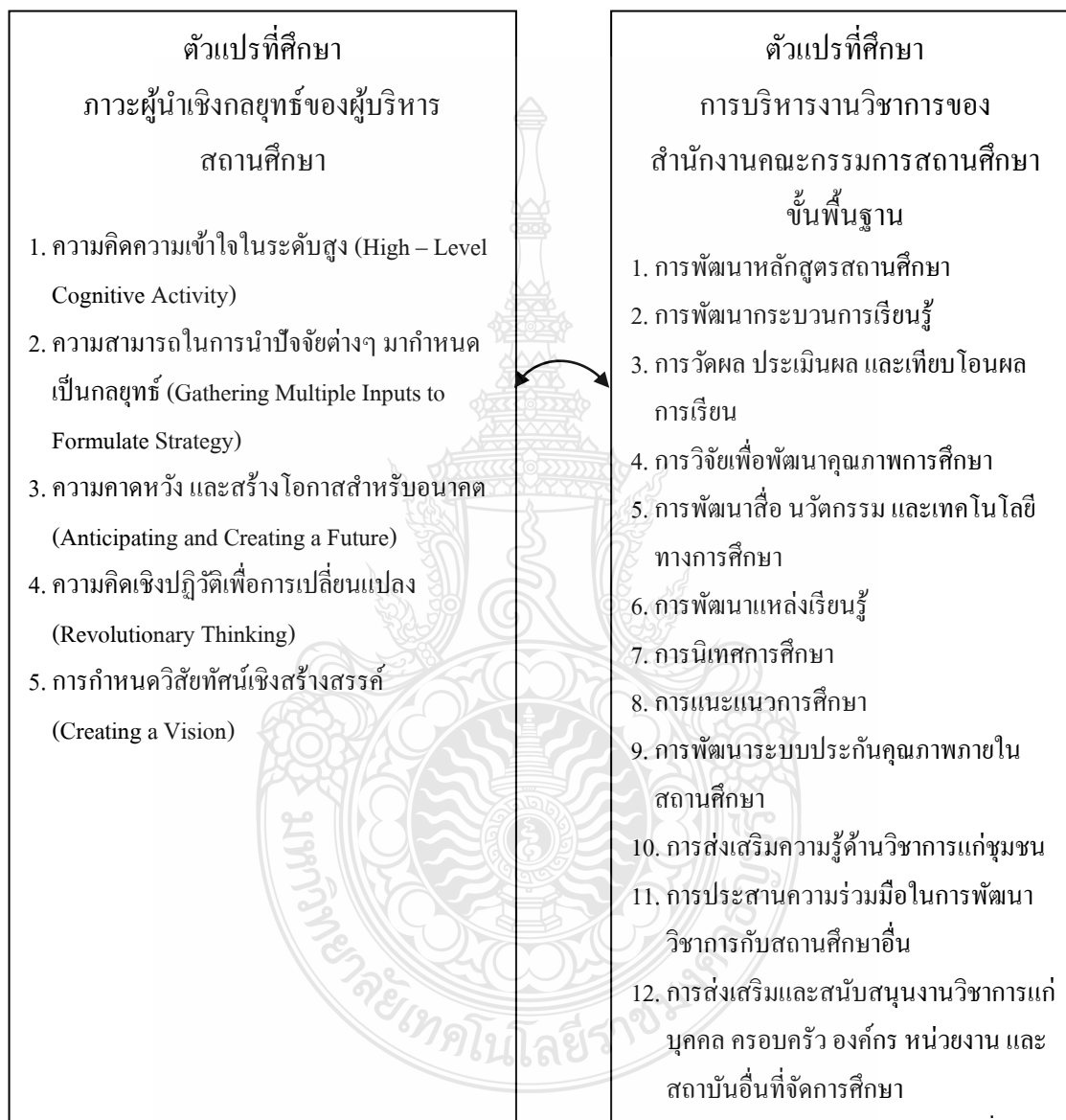
1.4.2.2 การบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 14 ด้าน

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 13) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 14) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ขององค์กร โดยยึดภารกิจขององค์กรเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จในงานส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

1) ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน มีการคิดเชิงระบบแบบองค์รวม มีการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) หมายถึง การดำเนินของโรงเรียนที่มีการนำปัจจัยต่างๆ มาใช้วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน มีการสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน

3) ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน มีการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน มีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ

4) ความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Revolutionary Thinking) หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุกเชิงบูรณาการแบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคน

ตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ

5) มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (Creating a Vision) หมายถึง มีการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6.3 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้นมาเอื้ออำนวย และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 14 ด้าน ดังนี้

1.6.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำมีการศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จัดให้มีการประชุมเพื่อจัดทำโครงสร้างหลักสูตรส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระ จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร

1.6.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการแก้ปัญหาการเรียนรู้ออกจากประสบการณ์จริงแก่ผู้เรียน จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.6.3.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงจากกระบวนการ มีการจัดทำผลการประเมิน แสดง

ความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.6.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น

1.6.3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.6.3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.6.3.7 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการและวิธีการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศตาม ปฏิทินการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย การประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ

1.6.3.8 การแนะแนวการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นๆ

1.6.3.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา การ

ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบการประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในขององค์กรประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในและคุณภาพจากองค์กรภายนอก

1.6.3.10 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การจัดให้มีการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาของชุมชนเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

1.6.3.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.6.3.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา ความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.6.3.13 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติ จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติ ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติ นำระเบียบและแนวปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

1.6.3.14 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นการศึกษาวิเคราะห์การใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี และโรงเรียนในเครือข่าย
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ที่จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนในเครือ
สวนกุหลาบวิทยาลัย มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียน

1.6.6 รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานวิชาการ หมายถึง รองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บริหารงานด้านวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงาน
วิชาการทั้ง 14 ด้าน ของกระทรวงศึกษาธิการ

1.6.7 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระ
การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้
สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยทำหน้าที่พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนา
คุณภาพในแต่ละกลุ่มสาระของสถานศึกษาในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

1.6.8 หัวหน้างานแผนงาน หมายถึง บุคคลผู้กำกับดูแลและรับผิดชอบงานแผนและ
สารสนเทศกลุ่มบริหารงบประมาณ จัดทำและพัฒนางานแผนและสารสนเทศกลุ่มบริหารประกัน
คุณภาพ จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ปฏิทินปฏิบัติงานกลุ่มบริหารประกันคุณภาพ ติดตาม
ผลการดำเนินงาน โครงการตามแผนปฏิบัติการ ติดตามผลการดำเนินงาน โครงการตามแผน
กลยุทธ์ ประเมินผลและสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้น

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 ข้อมูลในการวิจัยจะใช้ประโยชน์สำหรับการบริหารงานของรัฐที่จะนำไปเป็น
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้า

1.7.2 โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สามารถนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการ
วิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมข้อมูล จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันนำไปสู่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการ วิจัย ดังนี้

- 2.1 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.3 รูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.4 ภาระหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.5 ผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหาร
 - 2.2.3 การบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.4 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา
 - 2.2.5 หลักและวิธีจัดการสถานศึกษา
- 2.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.3.2 ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา
- 2.4 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
- 2.5 บริบทของโรงเรียนสวนกุหลาบ สระบุรี ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
 - 2.5.1 มีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง
 - 2.5.2 มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์

- 2.5.3 มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
- 2.5.4 มีความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.5.5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์
- 2.6 บริบทโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.1 ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) มีนักทฤษฎี และนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้
เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาก หรือได้รับการยกย่องให้เป็น หัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, น.2) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่ง อาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ สำเร็จ

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.26) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อ ความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ซึ่งอิทธิพลต่อความรู้สึก นี้ก็คิดดังกล่าวได้มาจากความรู้ ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการจูงใจ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ ได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติหน้าที่ ในการดำเนินการต่างๆ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

ดาฟท์ (Daft, 1999, p.478 อ้างถึงใน นฤมล สภาทอง, 2550, น.18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ นั้นหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรือ การใช้อิทธิพล และการบรรลุเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, น.10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของ บุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระธรรมปิฎก (2543, น.3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนที่หลายมาประสานกันและพากันไปสู่ จุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรม

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.27) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ ใช้อิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียนต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติ ภารกิจขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยกย่องจาก บุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ผู้นำ และภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรและส่งผลให้ครูและบุคลากรเต็มใจร่วมมือในการทำงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ปัจจุบันภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรต้องเผชิญกับคู่แข่งทั้งภายในและ ภายนอก ความผันผวนไม่หยุดนิ่งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้เกิดอุปสรรคของการบริหารจัดการให้ ทันทสมัยมากมายแก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และปรับวิสัยทัศน์ของการบริหารให้ ทันทสมัย และนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้นำ เป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินการที่มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น นอกจากผู้นำ จะต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้นแล้ว ยังจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ เชิงกลยุทธ์ด้วย ดังนั้น ในบทความนี้จะกล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และรูปแบบ ของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้นำว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติของผู้นำเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร

ดูบริน (DuBrin, 2007, p.391 อ้างถึงใน ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม, 2548, น.17) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทางกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังเป็นอีกหนึ่งในประเภทของภาวะผู้นำที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหาร เชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เดวิด (David, 1997, p.5 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549,น.2) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จะให้ปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จขณะเดียวกันก็พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรและสภาพแวดล้อมไว้ ลักษณะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดการปฏิบัติการ การประเมินผล และการตัดสินใจตามหน้าที่ ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังหมายถึง กระบวนการซึ่งรวมกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 3 ประการเข้าด้วยกัน คือ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation Strategic) และ 3) การดำเนินการในทางปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ดังนี้

ทรนชนะ บุญขวัญ (2548, น.3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยสายตาทะลุไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกล ในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5 – 10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อกำหนดยุทธศาสตร์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, น.1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง และการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยประเมินซ้ำที่เป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินซ้ำที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์กรที่จะเกิดไปและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย

ปนัดดา วรรณศักดิ์วิวัฒน์ (2555, น.28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วยการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจาก

การบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน

สรุปได้ว่า กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์กร โดยยึดภารกิจขององค์กรเป็นหลัก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จในงานส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

2.1.3 รูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์

รูปแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบ่งตามคุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังภาพที่ 2.1

1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมสูง(High-Control Innovator หรือ HCI) เป็นผู้นำที่ชอบแสวงหาความท้าทายสูงแต่ยังเน้นการควบคุมการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรอย่างเข้มงวด ผู้บริหารแบบ HCI จะมองสิ่งแวดลอมว่าเป็นโอกาสและเต็มใจที่จะใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงมาช่วยให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำที่แสวงหากลยุทธ์ที่มีลักษณะริเริ่มและมีความเสี่ยงทั้งระดับองค์กรและระดับส่วนงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดใหม่หรืออุตสาหกรรมใหม่ได้

ในส่วนตรงกันข้ามกับคุณสมบัติในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เมื่อเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ภายนอกก็คือ ผู้นำแบบ HCI จะมีลักษณะอนุรักษ์นิยมในการบริหารจัดการต่างๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เกิดจากผู้นำมีความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมสูงจึงสร้างวัฒนธรรมการควบคุมที่เข้มงวดในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน การบรรลุเป้าหมายและการให้รางวัลตอบแทนการทำงาน มีการตัดสินใจค่อนข้างจะมีลักษณะรวมอำนาจ โดยผู้นำจะกระจายอำนาจการตัดสินใจที่สำคัญน้อยมาก องค์กรในอุดมคติของผู้นำแบบนี้คือ องค์กรที่สร้างสรรค์แต่ควบคุมมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่น และเชื่อมั่นในวิธีการบริหารจัดการของผู้นำ



ภาพที่ 2.1 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandi (2000, p.208 อ้างถึงใน นฤมล สุภาทอง, 2550, น.24)

2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian หรือ SQG) ผู้นำแบบนี้มีแสวงหาความท้าทายแต่ต้องการที่จะคงความควบคุมเอาไว้ โดยจะควบคุมงานตามหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรไว้ที่ตนและมักปฏิเสธการกระทำใดๆ ที่ตนเห็นว่าเป็นการเสี่ยง เป็นผู้ที่ไม่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกเป็นภัยคุกคามและจะใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะปกป้องมิให้องค์กรของตนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้นำที่ไม่แสวงหากลยุทธ์ใหม่ที่สร้างสรรค์ แต่จะยึดติดอย่างเหนียวแน่นกับแนวคิดเดิม หรือกลยุทธ์ที่ผ่านการทดสอบแล้วเท่านั้น องค์กรที่ดำเนินการภายใต้ผู้นำแบบนี้ จึงยากที่จะปรับปรุงพัฒนาให้เป็นผู้นำอุตสาหกรรมที่มีผลผลิตและนวัตกรรมใหม่ๆ ออกมาสู่ตลาด เป็นองค์กรที่เรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายต่ำ การดูแลอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการต่างๆ แบบอนุรักษ์นิยมอย่างเข้มงวด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกกำหนด ไว้ชัดเจนแล้ว ซึ่งทั้งผู้บริหารและพนักงานจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการที่เคยปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว การตัดสินใจจะมีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจสูง โดยผู้นำจะต้องรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องกับต่อการตัดสินใจที่สำคัญโดยตรง

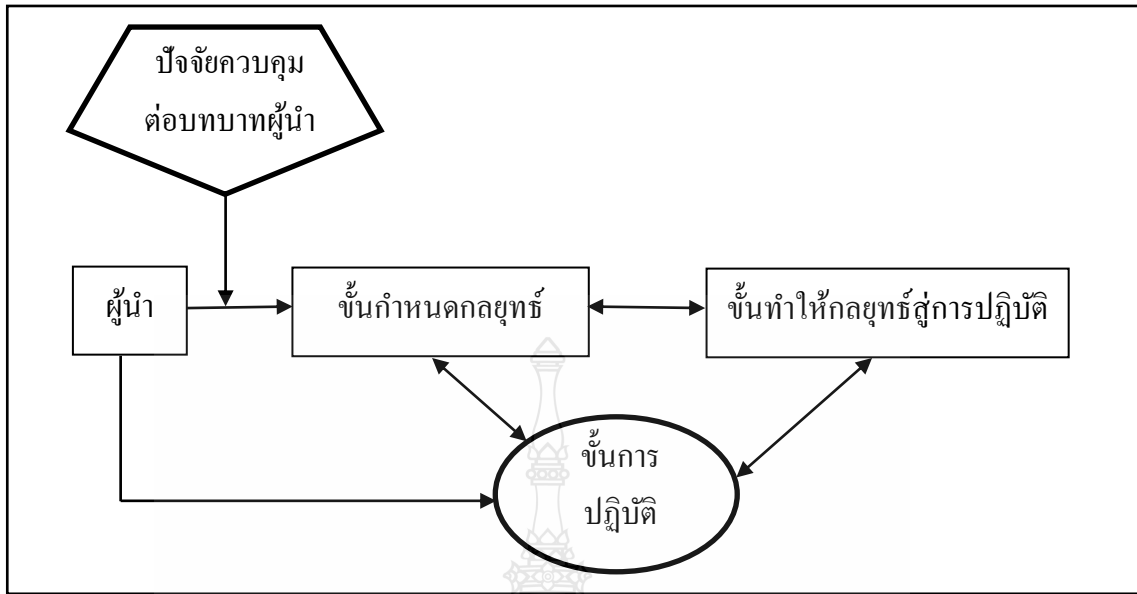
3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือ PI) ผู้นำแบบนี้มุ่งแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มใหม่จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างแบบหลวมๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะที่เปิดกว้างสูง เน้นวัฒนธรรมองค์กรด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย ผู้นำแบบนี้มองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกว่าเป็น

การสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่องค์กรได้มากมายและพร้อมเปิดรับกระแสอิทธิพลภายนอกเข้าสู่องค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทาย และมีแนวโน้มที่จะเลือกกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงสูง องค์กรที่บริหารภายใต้ผู้นำแบบนี้เป็นที่รู้จักทั่วไป ในฐานะที่มีความเป็นหนึ่งในด้านเทคโนโลยีการริเริ่มสร้างสรรค์ทางการบริหารและการริเริ่มด้านนวัตกรรม การเปิดกว้างและกระจายอำนาจโดยการตัดสินใจต่างๆ จะดำเนินการเบ็ดเสร็จที่ระดับล่างให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงมักกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ดังกล่าว องค์กรมีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นแบบหลวมๆ แต่มีความอดทนสูงต่อการรับฟังความคิดและวิธีปฏิบัติอันหลากหลายของบุคคลอื่นได้ดี สิ่งที่เป็นจุดร่วมที่สำคัญก็คือ “อดทนต่อความหลากหลาย” พนักงานขององค์กรจะถูกระดมและสนับสนุนกระบวนการในการปฏิบัติงานด้วยตนเองและได้รับความมีอิสระในการนำเสนอการตัดสินใจของตนเอง ผู้นำแบบผู้สร้างสรรค์ที่มีให้มีส่วนร่วมนี้ จึงช่วยสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในการพัฒนาปรับปรุงด้านโครงสร้างและเกิดสิ่งริเริ่มใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ที่เกี่ยวกับการสร้างผลผลิต งานบริการและกระบวนการต่างๆ ขององค์กร

4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager หรือ PM) เป็นผู้นำที่ชอบกลยุทธ์แบบอนุรักษ์นิยมที่ยึดติดกับแนวคิดหรือวิธีการเดิมที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว ชอบหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง แต่เนื่องจากผู้นำประเภทนี้มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงยอมรับความหลากหลายทางความคิดและการเปิดกว้างขึ้นในองค์กร พนักงานไม่ถูกบังคับให้ต้องยึดติดกับเป้าหมายและนวัตกรรมร่วมกันแต่ทุกคนจะมีอิสระและการปฏิบัติงานประจำวัน จะไม่ถูกวัดในเรื่องมาตรฐานสูงมากนักตราบเท่าที่ยังไม่ส่งผลเสียหายร้ายแรงแก่องค์กร

2.1.4 ภาระหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์

ผู้นำมีบทบาทสำคัญ คือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบ หรือกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่องค์กรยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่องค์กรกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ ด้านกลยุทธ์ในกรณีนี้ผู้นำจะมีความสำคัญในฐานะผู้รับผิดชอบต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร ต่อมุมมอง และความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของตนแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นองค์กรที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานาน มีกลยุทธ์ในการนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จอยู่แล้วกรณีหลังนี้ ผู้นำมีความสำคัญในฐานะผู้นำสู่การปฏิบัติ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 บทบาทคู่ขนานของผู้นำกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandy (2000, p.203 อ้างถึงใน นฤมล สุภาทอง, 2550, น.20)

1) การวางแผนกลยุทธ์

ลีลา สีนานุเคราะห์ (2542, น.65) กล่าวว่า การวางแผนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เข้าใจตรงกันทุกคนว่าองค์กรต้องการอะไร อย่างไร 2) การวิเคราะห์งาน ศึกษารายละเอียดของงานเพื่อกำหนดระดับขั้นตอนของงานให้เหมาะสม 3) การจัดทำรายละเอียดของการปฏิบัติงานแต่ละอย่างว่าควรจะทำอะไรบ้าง 4) กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อจัดคนให้เข้ากับงานตามความเหมาะสม 5) กำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงานแต่ละอย่างตลอดแผนงานเพื่อประโยชน์ในการควบคุม 6) กำหนดงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ควบคุมและประเมินผลงานเพื่อทราบความสำเร็จของแผนงาน 8) กำหนดความยืดหยุ่นของแผนงาน ในกรณีมีอุปสรรคหรือมีปัญหา

แก้วตา ไทรงาม และคณะ(2548, น.23) แบ่งกระบวนการวางแผนเป็น 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นต้องการทักษะ และกลยุทธ์ของที่ปรึกษาที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) กำหนดขั้นการวางแผนเป็นเรื่องช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจกระบวนการและวิธีการทำงานรวมทั้งบทบาทในกระบวนการ 2) กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์การตรวจติดตามการปฏิบัติการและการวิเคราะห์ช่องว่าง 3) การดำเนินการขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการคล่องรวมแผนปฏิบัติการดำเนินการวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เริ่มตั้งแต่การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวจนถึง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว จนถึงการวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์นี้ ผู้บริหารต้องตอบคำถามหลัก 3 ข้อ คือ องค์กรกำลังก้าวไปทางไหน (Where are you going?) สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?) และ องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)

นิรมล กิติกุล (2542, น.66) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวางแผนของ คูนท์ซ์ และ วิชริช (Koontz and Wehrich) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ขั้นตอน คือ 1) พิจารณาโอกาสและความเป็นไปได้ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) พิจารณากำหนดเงื่อนไขในการวางแผน 4) กำหนดทางเลือก 5) เปรียบเทียบทางเลือกและทางเลือกใดที่ให้ผลมากที่สุด 6) เลือกทางที่ดีที่สุด 7) กำหนดปัจจัยหรือทรัพยากรต่างๆ ในการวางแผนและกำหนดงบประมาณ

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.33) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนกลยุทธ์มี ขั้นตอนการดำเนินงาน หลังจากที่ได้วิเคราะห์ SWOT แล้ว โดยนำจุดอ่อนและจุดแข็งที่ได้จากการ วิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน จากนั้นกำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน โดยเน้นขั้นตอนการทำงานแบบ P-D-C-A (Plan-Do-Check-Action) ของแต่ละขั้นตอน ย่อยๆ ของการปฏิบัติงาน สรุปและประเมินผลการปฏิบัติงานภาพรวมของทั้งกระบวนการ

2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

สำนักงานสภรณ์จังหวัดสมุทรปราการ (2552, น.20) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ การแปลงกลยุทธ์ออกเป็นแผนปฏิบัติการประกอบด้วย กิจกรรมที่ต้องทำ เวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติ/ รับผิดชอบ งบประมาณดำเนิน ตัวชี้วัด ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จะประกอบด้วยกระบวนการย่อย 2 ส่วน คือ

(2.1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

แผนปฏิบัติการจะเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้น โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับ แผนงานและ โครงการต่างๆ ที่มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์ และเป้าหมายของแผน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแล้วการกำหนดแผนปฏิบัติการจะเป็นแผนรายปีโดยหน่วยปฏิบัติ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยอาจกำหนดในรูปแบบแผนภูมิแกนต์ (Gantt Chart) ดังนั้น รูปแบบของ แผนปฏิบัติการที่จัดทำจึงมักนิยมดำเนินการใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework project planning) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (ในระดับ ต่าง) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

(2.2) การปฏิบัติการ (Take Action)

การปฏิบัติการเป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนงาน งาน/โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การปฏิบัติตามแผน งาน/โครงการ ตามกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อดำเนินการจัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้า หรือผู้รับบริการ

การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge management) ในองค์กรหรือการพัฒนาองค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยทั่วไปสิ่งที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดการระบบสารสนเทศ และการบริหารคุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิต ฯลฯ

สุพาดา สิริกุดตา และคณะ (2543, น.15-16) กล่าวว่า การวางแผนที่มีประสิทธิผล (Effective planning) ควรมีลักษณะดังนี้ 1) มีความเฉพาะเจาะจง (specific) คือ แผนนั้นสามารถนำไปใช้ได้โดยตรงสำหรับโครงการนั้น 2) ยืดหยุ่นได้ (flexibility) บางองค์ประกอบต้องมีการปรับเปลี่ยนได้พอสมควร ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น แผนจึงต้องมีลักษณะยืดหยุ่นกับสถานการณ์ 3) ทำให้เกิดการประสานงาน (improved coordination) ลักษณะของแผนที่ดีจะต้องมีการกำหนดให้มีหน้าที่ต่างๆ และฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการประสานกันในการปฏิบัติ 4) ทำให้เกิดการควบคุมที่ดีขึ้น (better control) แผนที่ดีต้องเป็นแนวทาง และมาตรฐานเพื่อที่จะสามารถใช้ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 5) สามารถบริหารเวลาได้ดีขึ้น (better time management) ลักษณะของแผนที่ดีจะต้องมีตารางเวลาเพื่อช่วยขจัดเวลาที่สูญเปล่า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติตามแผนนั้นรวดเร็ว และทันเวลาสามารถทำให้การบริหารเวลามีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1) การทำรูปแบบโครงการให้ชัดเจน (Clarification of project design) คณะผู้ร่วมทำโครงการและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันวางรูปแบบโครงการ รวมทั้งการวางแผนจุดประสงค์ในระดับต่างๆ เครื่องมือวัดความก้าวหน้า และเงื่อนไขที่จำเป็นโดยใช้แบบตารางเหตุผลสัมพันธ์ (logical framework) วัดความชัดเจนของโครงการ

2) การประเมินความก้าวหน้า (assessment of progress) คือ การสำรวจจุดประสงค์ ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรเป็นโครงการ ผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการว่าผลที่ได้รับนั้นได้นำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์ของโครงการหรือไม่ และในท้ายที่สุดก็ดูว่าความก้าวหน้ามีส่วนทำให้บรรลุนโยบายขั้นสูงที่วางแผนไว้ อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ตรวจสอบในเรื่องของการทำงานขององค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นทรัพยากร โครงการและการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดความ

ก้าวหน้าที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ ทำให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมาย

3) การทบทวนผลงานโดยกลุ่ม (a group review) เป็นการร่วมกันพิจารณา ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปการประเมินผลงานที่ดีที่สุดซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจได้ว่า การประเมินผลได้รับการรวมพิจารณาจากผู้มีอำนาจระดับสูงด้วยแล้ววิธีการ คือ พยายามร่วมมือช่วยกันทบทวนสรุปผลงาน ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาจะเป็นใครบ้างขึ้นอยู่กับโครงการแต่ละโครงการ

4) การทำรายงานย่อ (a summary report) แบบรายงานย่อควรเป็นแบบง่ายๆ ไม่สิ้นเปลือง และเป็นแบบถาวร ได้มาจากการพิจารณาทบทวนร่วมกันของคณะผู้ร่วมงาน เรียกว่า แบบรายงานการประเมินโครงการ (project appraisal report, PAR)

กระบวนการ 4 ขั้นนี้ เจ้าหน้าที่ประเมินผลจะต้องคิดตามดูแล้วว่า ตารางกำหนดการประเมินผลได้จัดทำขึ้นจริง และได้ปฏิบัติไปตามนั้นจริงๆ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นลงแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรุปผลโครงการนั้นมีจุดประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลสองลักษณะคือ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานในด้านความพร้อมในการดำเนินงาน และการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนและโครงการ

2.1.5 ผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, น.12-36) ในการดำเนินพันธกิจให้เป้าหมายของการบริการสาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับ สถานศึกษาต้องมีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีข้อมูลครอบคลุมทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต และกลยุทธ์ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา

1) ภาพสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

(1.1) วิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ และผลผลิตหลัก คือ ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นคนดี เก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการวิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก คือ (1) ประชุมคณะวางแผนเพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ (2) ระดมความคิดกำหนดรายละเอียดรายการและเรียงลำดับความสำคัญภารกิจที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ (3) จัดหมวดหมู่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ (4) คณะวางแผนจำเป็นต้องวิเคราะห์

เป้าหมายของผลผลิตหลักของสถานศึกษาหรือนักเรียนว่ามีกลุ่มใดบ้าง และ (5) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับผลผลิตหลักของสถานศึกษา ในด้านปริมาณ และคุณภาพในรอบปีที่ผ่านมา

(1.2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ข้อมูลสภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการประเมินสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร และจะพัฒนาไปในทิศทางใด ซึ่งมี 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาจาก “จุดแข็งและจุดอ่อน” และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยพิจารณาจาก “โอกาสและอุปสรรค”

(1.3) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน หรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็น วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และที่สำคัญวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สิ่งสำคัญ คือ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่าย

(1.4) พันธกิจ (Mission) เป็นบทบาทหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ หรือพันธกิจเป็นการนำวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพฝันมาจัดทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีแนวปฏิบัติ และบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ นอกจากนี้พันธกิจยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์หรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดจากการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

2) การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

เป็นการแปลหรือเปลี่ยนพันธกิจ หรือทิศทางของสถานศึกษาให้เป็นแผนการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้คาดหวังหรือสัญญาว่าจะสามารถดำเนินการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนด (ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม, 2548, น.37)

3) การกำหนดกลยุทธ์สถานศึกษา

เป็นการเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมกับสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เทคนิคให้การกำหนดกลยุทธ์มีหลายวิธี เช่น การระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้เสีย การระดมสมองจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการใช้เทคนิค SWOT เป็นต้น การกำหนดกลยุทธ์มี 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate strategy) กลยุทธ์ระดับแผนงาน (Business strategy) และกลยุทธ์ระดับโครงการ (Functional strategy) กลยุทธ์ทั้ง 3 ระดับต้องมีความสัมพันธ์ และเป็นเหตุเป็นผล

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.37) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องนำกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ภารกิจ และผลผลิตหลัก โดยภารกิจ

หลักของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียน
หรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็น มาใช้เพื่อพิจารณาประกอบการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา
และการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินงานตามเป้าหมายของ
การบริการสาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับ โดยอาศัยข้อมูลด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ
ผลผลิตและกลยุทธ์

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ.2546 หน่วยงานระดับภูมิภาคจะมีการยุบรวมกัน และมีการโอนสถานศึกษาทั้งที่อยู่ในสังกัดกรม
สามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บังคับบัญชา หน้าที่
ในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัดจะมอบหมายหรือมอบอำนาจ
ให้ปฏิบัติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.56-57) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหาร
และจัดการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การ
พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
การนิเทศการศึกษา และการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการศึกษา การ
ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
อื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น
ที่จัดการศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น.18) ให้ความหมายของการบริหาร ว่าหมายถึง งานของ
หัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผล โดยได้ประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, น.2) ให้ความหมายของการบริหาร ว่าหมายถึง
กระบวนการของการวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความสามารถของ

สมาชิกขององค์การ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลและทรัพยากรทางการบริหาร

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, น.4) ให้ความหมายของการบริหาร ว่าหมายถึง กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการหรือการชี้นำ (Directing / Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2551) ให้ความหมายของการบริหาร ว่าหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

บุญสุข โสภาศรี (2551, น.19) ให้ความหมายของการบริหาร ว่าหมายถึง กิจกรรมที่เป็นกระบวนการของบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

การดี อนันต์นาวิ (2552, น.1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วม

ใจทิพย์ ภู่มุ่ม (2552, น.17) ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลซึ่งมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิรัตน์ ญาณะรัมย์ (2553, น.15) การบริหาร หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลดังกล่าวตั้งเป้าหมายไว้

วิลาวัลย์ อันมาก (2556, น.19) การบริหาร คือ การจัดการกับสิ่งนั้นให้บรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และการควบคุม

จุมพร พัฒนะมาศ (2558, น.24) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการกิจกรรมต่างๆ โดยใช้งานศาสตร์ที่มีกรรมวิธีการเรียนรู้ ผูกอบรม เป็นไปตามขั้นตอนและการใช้ศิลป์ เพราะเป็นการใช้ศิลปะในการควบคุมกรรมวิธี

ต่างๆ ในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกัน กำหนด ซึ่งใช้กระบวนการของการมีวินัย ระเบียบ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

เดสเลอร์ (Dessler, 1980, p.3) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร วางแผนจัดองค์กร การนำ และควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

روبบิน (Robbins, 1989, p.6) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลอื่น

Shermerthorn (1996, p.4) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่นให้เป็นผู้กระทำ ส่วนอีกความหมายหนึ่งหมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม กำลังความพยายามของสมาชิกในองค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

บาร์โทล (Bartol, 1998, p.6) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

สเตอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerthorn, 2002, pp.473-484) ได้แบ่งหน้าที่ทางการบริหารออกเป็น 5 อย่างด้วยกัน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การนำและการควบคุม ดังนี้

1) การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าองค์กรมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตจะต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสภาพในปัจจุบันขององค์กร การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดวัตถุประสงค์ การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้ การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2) การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงาน เพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การ ประกอบด้วย การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการการกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การรวมหน้าที่ต่างๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน การรวมตำแหน่งงานต่างๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ การทบทวนและปรับ

โครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

3) การจัดคนเข้าทำงาน เป็นขั้นตอนในการคัดเลือกและจ้างบุคคลเข้าทำงาน รวมถึง การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การสรรหา และการวางแผนกำลังคน การจัดคนเข้าทำงาน ประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรบุคคล การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ การคัดเลือกบุคคลที่ สรรพามา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การพ้นจากงาน การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรบุคคล เมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุม ไม่เป็นไปตามที่กำหนด

4) การนำ เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำ ความ พยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวกับการใช้ความพยายามของผู้บริหารที่ จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจพนักงาน การนำ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่พนักงาน ได้ทราบ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่างๆ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ พนักงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผล การปฏิบัติงาน การยกย่องสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะผู้นำ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกหนแห่งในกระบวนการ ของภาวะผู้นำ

5) การควบคุม เป็นการติดตามผลการดำเนินงานและแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผล การทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ การควบคุม ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่าง ทั่วถึง

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่างๆ กลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการหรือการชี้นำ (Directing / Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมาย

สำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

2.2.2 ความสำคัญของการบริหาร

นพพจน์ บุญจิตราดุล (2547, น.4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารต้องมีหลักสำคัญ 6 ประการ คือ มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมใช้ทรัพยากร และกลวิธีที่เหมาะสมทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

อนันต์ วรรณภาค (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับวิธีการบริหารเป็นอย่างดีเพื่อการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จ ปัจจัยสำคัญของการบริหารอย่างเป็นระบบนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่จะนำทรัพยากรในการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร สังคม มนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ ตั้งแต่หมู่บ้านเป็นเมือง เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบสังคมเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อความอยู่รอดและบังเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชนนั้นๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบและระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการด้านต่างๆ ของสังคมมนุษย์ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหาร การบริหารจึงมีความสำคัญอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพราะหากปราศจากการบริหารแล้ว สังคมก็จะไม่มี เมื่อการบริหารมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เช่นนี้การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และผู้บริหารก็ต้องมีความสำคัญเช่นกัน คนบางคนอาจมีพรสวรรค์สามารถบริหารงานได้โดยไม่ต้องได้รับการศึกษาอบรมทางด้านบริหาร หลายคนอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเรียนรู้การบริหารจากการปฏิบัติงาน หลายคนได้รับศึกษาอบรมจนได้รับเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการศึกษอบรมและการฝึกฝนตนเองประกอบกัน ก็สามารถทำให้เป็นผู้นำและนักบริหารได้ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเป็นที่พึ่งและเป็นที่คาดหวังของคนในสังคมและประเทศชาติ ถ้าผู้นำในสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถเสียแล้ว สังคมก็ไม่อาจคาดหวังอะไรจากผู้ที่จบจากสถานศึกษาได้อีก ดังนั้น การบริหารภายในสถานศึกษาจึงต้องมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในทางการศึกษาจะเกิดได้ง่ายและได้ผลมากที่สุด ถ้าเกิดจากระบบการบริหารที่เป็นระดับปฏิบัติ คือ ระดับโรงเรียน เพราะฉะนั้นถ้าต้องการปรับปรุงการบริหารการศึกษาต้องปรับปรุงที่โรงเรียน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีศิลปะ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถกำหนดนโยบายวางแผนและรับผิดชอบต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี การเป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถให้เป็นที่ยอมรับนั้นเป็นสิ่งที่ยากลำบากอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะปัจจุบันประเทศไทยหาผู้นำที่มี

ความสามารถและเป็นที่ยอมรับไม่ค่อยได้ หรือเรียกว่าขาดแคลนก็ไม่ผิดนัก ทั้งๆ ที่ประเทศไทยล้วนเต็มไปด้วยคนเก่งมากมาย เราต้องการผู้นำที่มีอุดมการณ์ที่ดี มีความเสียสละ และเป็นประชาธิปไตย

ผู้นำในระดับชุมชนหรือระดับตำบล โดยทั่วไปพบว่า ผู้นำของชุมชนได้มาจากการเลือกตั้งแบบเป็นตัวแทนของผู้นำที่มีผลงานสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ไม่ว่าชุมชนหรือหน่วยงานใดจะได้ผู้นำมาด้วยวิธีการใดก็ตามแต่ก็ขอให้ผู้นำมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยจะต้องมีดี 3 อย่าง คือ ฐิติ ความสามารถดี และประพฤติดี ผู้นำต้องมีสุขภาพกายดี มีจิตใจสงบและเบิกบาน มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีความหวัง เข้มแข็ง อดทน ตรงต่อเวลา เสมอต้นเสมอปลาย กล่าวหาญ มีระเบียบวิธีการ มีเหตุผลคิดไตร่ตรอง เชื่อมมั่นในตัวเอง รวดเร็ว ช่างสังเกต รู้จักกาลเทศะ พูดความจริง ทำตนให้เป็นเชื่อถือได้ และไม่ละทิ้งความพยายามในภารกิจ ถ้ามองดูการเป็นผู้นำในโรงเรียนหลายแห่ง พบว่า ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่นโยบายของรัฐบาลมุ่งหวัง ทั้งนี้เพราะเกิดจากภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำต้องมีศิลปะในการพูด การออกคำสั่ง การดำเนินโทษ การยกย่องชมเชย การจูงใจคน การวางตัวเป็นผู้นำการปกครอง การเข้าถึงจิตใจคน การประชาสัมพันธ์ การสั่งการ การใช้ดุลยพินิจ การเกลี้ยกล่อม เมื่อผู้นำเป็นผู้นำที่ดีแล้วสิ่งหนึ่งที่จะลืมเสียมิได้ ก็คือ การเสริมสร้างผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานจึงจะประสบความสำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น.14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายนั้น การบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่ม โครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard, 1983, pp.168-169) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารที่ต้องใช้การตัดสินใจในกระบวนการทำงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทั่วทั้งองค์การบริหาร

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1989, p.19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จุมพร พัฒนะมาศ (2558, น.26) การบริหารเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็นที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการช่วยดำเนินการในกระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์หลายอย่าง มีพฤติกรรมการบริหารมากขึ้น ทำงานนอกเหนืองานประจำมากขึ้น มีภาวะผู้นำและการบริหารมีความสัมพันธ์กันมาก ในรูปแบบของพฤติกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนทางการปฏิบัติให้มีความสมดุลกัน และมีความสำคัญในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการช่วยดำเนินการในกระบวนการทำงาน ให้เกิดประโยชน์หลายอย่าง มีพฤติกรรมการบริหารมากขึ้น

2.2.3 การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 หน่วยงานระดับภูมิภาคจะมีการบูรรวมกัน และมีการโอนสถานศึกษาทั้งที่อยู่ในสังกัดกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บังคับบัญชา หน้าที่ในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัดจะมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ปฏิบัติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.56-57) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและการเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารงานการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ
- 4) ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ การส่งเสริม

สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริม งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับหน่วยงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น

2.2.4 บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.20–49) ได้มีแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับกฎกระทรวง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 เรื่อง กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) บทบาทด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์กรอบ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อจัดทำสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่นนำไปสู่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

2) บทบาทด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ รวบรวมข้อมูล และกำกับ ดูแล นิเทศ และติดตามงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3) บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำ ความรู้ ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และส่งเสริมพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการ ด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4) บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของ ตนเอง มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พัฒนา นักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพิ่มเติมเนื้อหาสาระให้สูงและลึกซึ้งขึ้นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะส่งเสริม ความเป็นเลิศผู้ปกครอง พิจารณาและการศึกษาทางเลือก เนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพ ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

5) บทบาทด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดเนื้อหาสาระและจัดกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ

กระบวนการคิดให้ผู้เรียนรู้จักแก้ไขปัญหา เรียนรู้จากประสบการณ์ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่

6) บทบาทด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนบทบาทสถานศึกษาต้องกำหนดระเบียบการวัด และประเมินผล จัดทำเอกสารการวัดและประเมินผลและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

7) บทบาทด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา กำหนดแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาครู และให้ผู้เรียนมีความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและเผยแพร่ผลการวิจัย สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8) บทบาทด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครู และผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

9) บทบาทด้านการนิเทศการศึกษา โดยสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง ต่อเนื่อง และจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาภายนอก

10) บทบาทด้านการแนะแนว การจัดการศึกษามีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ การมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดระบบงาน และโครงสร้างองค์กรแนะแนว ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูได้รับความรู้ ด้านจิตวิทยา และการแนะแนว ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ประสานงานด้านการแนะแนว

11) บทบาทด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา กำหนดการมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง โดยใช้ P-D-C-A ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี

12) บทบาทด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13) บทบาทด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา วิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ให้บริการด้านวิชาการ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

14) บทบาทด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่นเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา

15) บทบาทด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ จัดทำร่าง ตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุง ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการและนำไปใช้ปฏิบัติและประเมินผลการใช้ ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16) บทบาทด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำ และตรวจพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17) บทบาทด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษานิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาต้องพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน และทรัพยากรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ ผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา การดูแล ช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาโดย มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะต้อง สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550

2.2.5 หลักและวิธีจัดการสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, น.8-10) หลักและวิธีการจัดการ สถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวดที่ 4 กล่าวถึงหลักสำคัญของการ จัดกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายและสาระเนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการ จัดการและการประเมินผล ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

2) การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อัธยาศัยต้องเน้นความรู้และคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคม โลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่อง การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการ ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่าง ถูกต้อง

(5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานงานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

4) สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่กันไปในการบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สรุปได้ว่า หลักและวิธีการจัดการสถานศึกษาจะต้องครอบคลุมตามหมวดที่ 4 มีสาระสำคัญ คือ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพสถานศึกษา จะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม มีแหล่งเพื่อการเรียนรู้และจัดการประเมินผู้เรียน โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ซึ่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่งขึ้นอยู่กับการจัดการบริหาร โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองภาพของผลผลิตทางการศึกษาในอนาคตได้และบอกผู้ที่เกี่ยวข้องได้

ดังนั้น การบริหารและการจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นสถานศึกษาต้องพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและทรัพยากรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการ และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความ

สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจะต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม มีแหล่งเพื่อการเรียนรู้ และจัดการประเมินผู้เรียน โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย การบริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมาแล้วจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ขับเคลื่อนกลไกสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งหมายถึง ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล รวมถึงวางแผนกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

2.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2532, น.115) ได้สรุปการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยใช้ เงิน วัสดุ

ธร สุนทรายุทธ (2536, น.3) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คนรวมดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคมการเมืองและ เศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบสถานศึกษาและนอกระบบสถานศึกษา

สถิตย์ กองคำ (2542, น.10 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุล) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ใจทิพย์ ภู่มุ่ม (2552, น.17) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เด็กและเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยมและคุณธรรม

2.3.2 ขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น.24) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 มาตราที่ 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงและกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำคู่มือการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงสร้างใหม่ โดยเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไปมากขึ้นและคล่องตัวขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.33-73)

การบริหารการศึกษา สามารถกำหนดขอบข่ายของงาน ซึ่งมีผู้ให้นิยามความหมาย ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2532, น.32-34) ได้จำแนกขอบข่ายงานการบริหารการศึกษา จากการวิเคราะห์ภารกิจของการบริหารการศึกษา เป็น 3 วิธี

1) วิเคราะห์ภารกิจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ผลการวิจัยส่วนมาก พบว่า ภารกิจของการบริหารการศึกษา มี 4 ประการ

- (1.1) ความสัมพันธ์กับชุมชน
- (1.2) การปรับปรุงส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา
- (1.3) การสรรหาและการพัฒนาบุคคล
- (1.4) การจัดหาและดูแลเรื่องการเงิน อาคารสถานที่ และอุปกรณ์

2) วิเคราะห์บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหาร ดังตัวอย่างการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) พบว่า ผู้บริหารศึกษามีบทบาทและพฤติกรรมที่สำคัญ 9 ประการ

- (2.1) การกำหนดเป้าหมาย
- (2.2) การกำหนดนโยบายการศึกษา
- (2.3) การกำหนดบทบาทสำหรับบุคคลในหน่วยงาน
- (2.4) การประสานงาน
- (2.5) การประเมินประสิทธิผล
- (2.6) การทำงานกับผู้นำชุมชน เพื่อการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา

(2.7) การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2.8) การให้ประชาชนมีส่วนร่วม

(2.9) การติดต่อสื่อสาร

3) วิเคราะห์ความมุ่งหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ตามภารกิจที่ผู้บริหารควรรับผิดชอบ การวิจัยของศูนย์พัฒนาการบริหารการศึกษาประจำภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ภารกิจสำคัญที่พึงประสงค์ในการบริหารการศึกษา มี 8 ด้าน

(3.1) การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

(3.2) กิจกรรมนักเรียน

(3.3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

(3.4) บุคลากรของสถานศึกษา

(3.5) อาคารสถานที่

(3.6) ยานพาหนะ

(3.7) การจัดระบบงาน

(3.8) ชุมชนและการเงิน

สวัสดี กาญจนสุวรรณ (2542, น.14–15 อ้างถึงใน ภิญญู สาทร) ได้อ้างถึงงานวิจัยหลายเรื่องในสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับขอบข่ายของงานบริหารการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) การวิจัยของมหาวิทยาลัยนิวยอร์ก (New York University) พบว่า ผู้บริหารมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติ 5 ประการ

(1.1) การทำงานประสานกับชุมชน สถานการศึกษาท้องถิ่น

(1.2) การบริหารงานธุรการต่างๆ ในสถานศึกษา

(1.3) การบริหารและพัฒนาบริเวณอาคารสถานที่ในสถานศึกษา

(1.4) การบริหารงานด้านวิชาการ ได้แก่ ประมวลหลักสูตร โครงการสอน และโครงการอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาการของสถานศึกษา

(1.5) การให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาโดยทั่วไป

2) แรมเซเยอร์ และคณะ (Ramseyer and Others) ได้สรุปผลการวิจัยงานของผู้บริหารการศึกษาไว้ 8 ประการ

(2.1) การพัฒนาการสอนและหลักสูตร

(2.2) การบริหารกิจกรรมนักเรียน

(2.3) การเป็นผู้นำของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

- (2.4) การบริหารงานบุคคล
 - (2.5) การบริหารอาคารสถานที่ และบริเวณสถานศึกษา
 - (2.6) การจัดการเกี่ยวกับเส้นทางและขบวนที่นักเรียนใช้ไปกลับสถานศึกษา
 - (2.7) การจัดระบบบริหารการศึกษา และระบบการบริหารสถานศึกษา
 - (2.8) การบริหารงานธุรการ การเงิน และบริการต่างๆ
- 3) ฟิสก์ (Fisk) ได้สรุปงานบริหารการศึกษาไว้ 4 ประเภท
- (3.1) การบริหารงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
 - (3.2) การบริหารงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการขยายหรือปรับปรุง โอกาสทางการศึกษาหรืองานด้านวิชาการ
 - (3.3) การบริหารงานบุคคลทุกประเภท
 - (3.4) การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่บริเวณ และบริการต่างๆ
- บัวภา เจิมนาค (2548, น.11) ได้แบ่งขอบข่ายงานที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ 7 ประเภท พร้อมทั้งได้กำหนดความสำคัญของงานแต่ละประเภทเป็นค่าร้อยละ ดังนี้
- 1) งานบริหารวิชาการ ร้อยละ 40
 - 2) งานบริหารบุคลากรที่เป็นผู้สอนและไม่เป็นผู้สอน ร้อยละ 20
 - 3) งานบริหารกิจการนักเรียน ร้อยละ 20
 - 4) งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5
 - 5) การบริหารการเงิน ร้อยละ 5
 - 6) งานบริหารอาคารสถานที่ ร้อยละ 5
 - 7) งานบริหารในหน้าที่ทั่วไปที่ควรทำ ร้อยละ 5
- จันทรานี สงวนนาม (2545, น.139-157) กล่าวถึง ภารกิจของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ประการ ดังนี้ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการ นักเรียน การบริหารธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานอาคารสถานที่ และ การบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
- บัวภา เจิมนาค (2548, น.11) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา ออกเป็น 10 ประการ คือ งานเกี่ยวกับนักเรียน โปรแกรมการสอน การปฏิบัติงานตามโปรแกรม การสอน การบริหารบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน การบริหารบุคคลที่ไม่ใช่ผู้สอน การบริหารบุคลากรที่ทำหน้าที่การสอน การบริหารบุคลากรที่ไม่ใช่สอน งานด้านอาคารเรียน อุปกรณ์การศึกษา บริการเสริมวิชาการ งานด้านการเงิน และงานเกี่ยวกับการประเมินผล

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.33–34) กล่าวถึง ภารกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 สรุปได้ดังนี้

1) จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการให้การศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมให้บรรลุความมุ่งหมายกำหนด ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

2) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนพิการ นักเรียนด้อยโอกาส และนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

3) จัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบการจัด 3 รูปแบบ คือ ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยตามความเหมาะสม

4) ปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ อาทิเช่น จัดตามธรรมชาติและศักยภาพของนักเรียนแต่ละวัยและแต่ละคน จากแหล่งต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ตลอดทั้งจัดการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

5) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยปรับใช้หลักสูตรแกนกลางให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นที่ตั้งสถานศึกษา

6) จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยให้การศึกษาอบรม ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

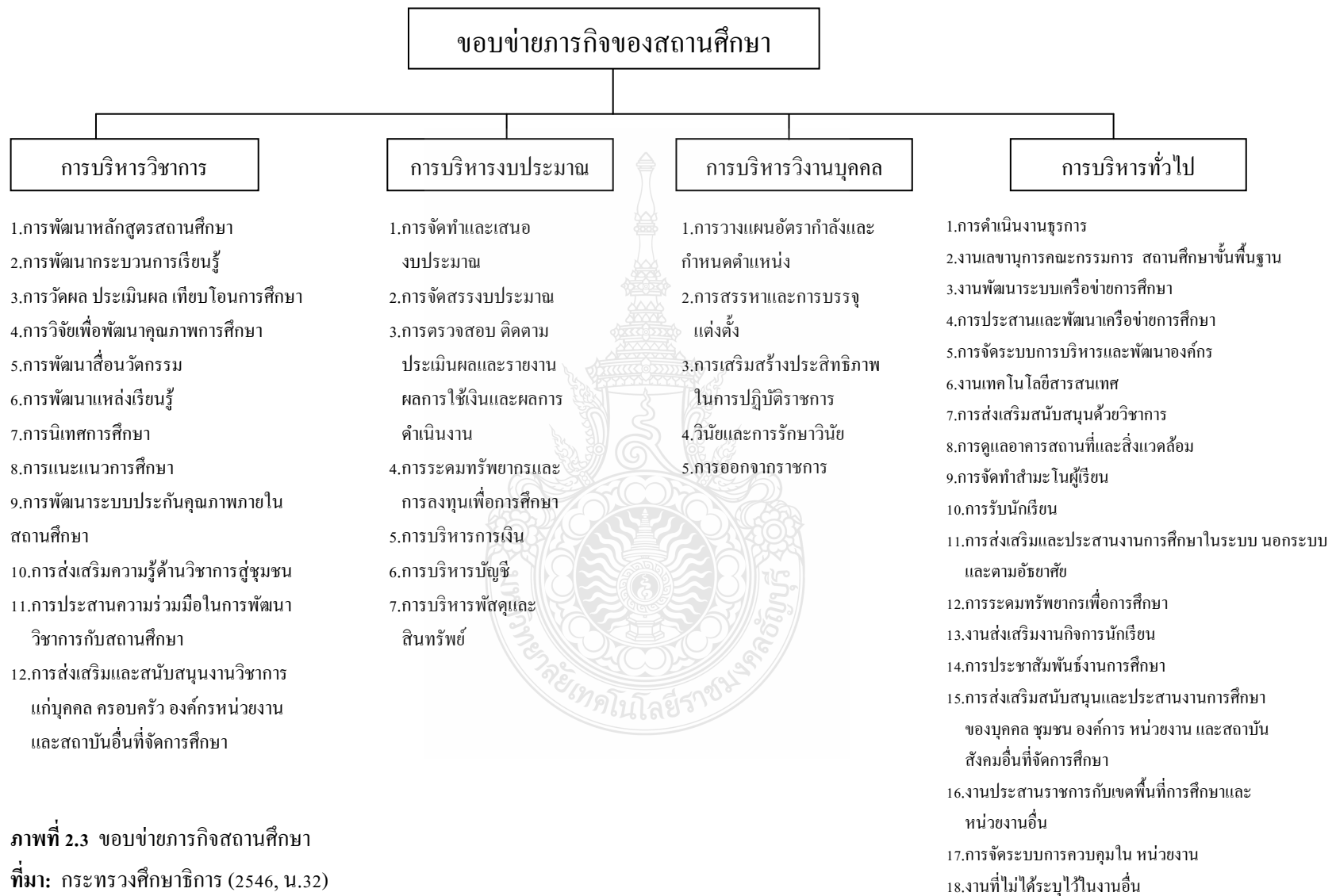
7) จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ตลอดทั้งส่งเสริมให้ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

8) บริหารจัดการสถานศึกษาตามการกระจายอำนาจการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเต็มที่

9) จัดการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งคุณภาพภายในและภายนอก ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

10) พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรอื่น เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทางหลักการที่กำหนดตามปฏิรูปการศึกษา

11) แสวงหาเทคโนโลยีภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนจากที่กล่าวมาแล้วของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป



2.4 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง งานอื่นๆ มีความสำคัญในลักษณะที่เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร โดยสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรทุกฉบับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

นักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

กัญญา สาทร (อ้างถึงใน นิภา น้ำแก้ว, 2548, น.10) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่งคือ การให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการทำงานร่วมกับครูให้คำแนะนำ และประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชญา เทียงตรง (2550, น.34) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้นด้วยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สมพร พรหมชินวงศ์ (2550, น.6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการผสมผสานทรัพยากรและกิจกรรมทางการ ศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อุณากรรณ์ สนวนมะม่วง (2553, น.23) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นก่อให้เกิดการเรียนรู้ อบรม ศิลธรรม จรรยา และความประพฤตินักเรียนรวมทั้ง การพัฒนาครูเพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้นมาเอื้ออำนวยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดีมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อนำผลแห่งการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงนั้นมาเอื้ออำนวย และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของงานวิชาการนั้นอยู่ที่การสร้างเสริมนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักการศึกษาที่กล่าวไว้ ดังนี้

งานวิชาการ จึงได้กลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของโรงเรียน ครอบคลุมโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนใดที่งานวิชาการก้าวหน้า โรงเรียนนั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมเป็นที่ยอมรับทั่วไป ส่วนโรงเรียนใดงานวิชาการล่าหลัง อ่อนด้อย โรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยม ขาดศรัทธาหรือความศรัทธา มักจะเสื่อมถอยไม่เป็นที่ยอมรับ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัด ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.33)

กุลชญา เทียงตรง (2550, น.35) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญและเป็นหัวใจของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน จำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ

สมพร พรหมชินวงศ์ (2550, น.7) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษาส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมี

หน้าที่ในการบริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

อุนากรณ์ สวนมะม่วง (2553, น. 23) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านจัดการเรียนการสอนที่จะสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้ งานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญอย่างมากและเป็นหัวใจของสถานศึกษา เพราะเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านวัดผลประเมินผล ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา ด้านส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

มิลเลอร์ (Miller, 1965, p.175) ได้กล่าวถึงงานวิชาการว่า ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 อย่าง คือ การจัดโปรแกรมการเรียน การปฏิบัติตามโปรแกรม การติดตามการเรียนการสอน และกิจกรรมการสอน

เฟเบอร์ และ เซอร์รอน (Faber & Shearron, 1970, p.212) ได้แบ่งการบริหารงานวิชาการ ออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การจัดอุปกรณ์การสอน
- 5) การนิเทศการสอน
- 6) การส่งเสริมครูประจำการ

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, น.40) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารและจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้ 14 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 13) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 14) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

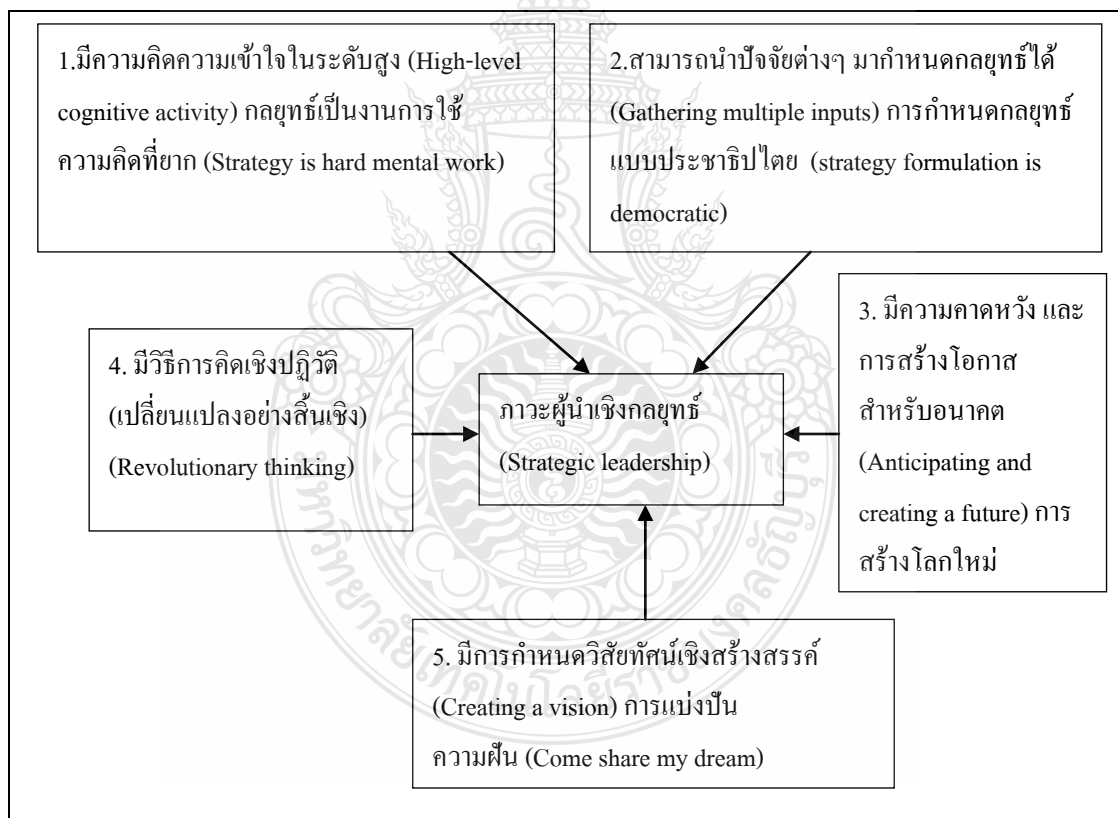
กุลชญา เทียงตรง (2550, น.37) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการมีความคล้ายคลึงกัน และจะครอบคลุมการบริหารงานวิชาการเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2559 จะกำหนดตามแนวการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมพร พรหมชินวงศ์ (2550, น.14) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนได้ตามจุดประสงค์ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนแต่เป็นขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตระหนักและให้ความสำคัญของการดำเนินงานตามขอบข่ายดังกล่าวนี้ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจะครอบคลุมการบริหารงานวิชาการเกือบทุกด้านเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียน ได้ตามจุดประสงค์ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 บริบทของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี เป็น 1 ในโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องของความซับซ้อนทางลักษณะบุคลิกภาพรูปแบบของวิถีคิดและการบริหารประสิทธิผล ซึ่งเป็นเรื่องความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์



ภาพที่ 2.4 คุณลักษณะเฉพาะเชิงพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติของผู้นำเชิงกลยุทธ์
ที่มา: DuBrin (1998, p.355 อ้างถึงใน ปนัดดา วรกานต์ที่วัฒน์, 2555, น.29)

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของคูบริน (DuBrin, 1998, p.355 อ้างถึงใน ปณิตดา วรกานต์ทิวัตต์, 2555, น.29) มี 5 ด้าน ดังนี้

2.5.1 มีจิตความคิดความเข้าใจระดับสูง หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกรู้จักคิด และความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีการประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีคิดเชิงระบบ แบบองค์รวมที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมเช่น ครู ชุมชนและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

การคิดเชิงระบบ (System thinkings) เป็นความสามารถในการบริหารงานที่ให้ฝ่ายต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) ต้องคำนึงถึงความเกี่ยวข้องกันและความมีอิสระต่อกัน 2) การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำความเข้าใจ 3) การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมี ความแตกต่างในเรื่องของตัวงานและทักษะสำหรับงานนั้นๆ ซึ่งบางคนอาจจะโดดข้ามไปข้ามมาระหว่างชั้นสูงกว่าและต่ำกว่าได้ 4) ผู้จัดการที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหา (Intellectual ability) มากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้ที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียง 1 ปี เป็นต้น และการได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน และ 5) นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถในการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) นอกจากนี้ การแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน เพราะเป็นคุณลักษณะที่ช่วยในการกำหนดทางเลือก ในการกำหนดทิศทางขององค์การ รวมทั้งการตั้งคำถามแบบเงื่อนไขข้อสมมุติ (What - if) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้าน “การจินตภาพ”

สมหวัง วิทยาปัญญา นนท (2542, น.12) กล่าวว่า การบริหารงานแบบองค์รวมเป็นแนวคิดหนึ่งในการรวมงานให้เป็นหนึ่งเดียวจะได้ไม่หลงลืมงานที่ต้องทำมากมาย การบริหารงาน

แบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นการรวมคนให้ทำงานร่วมกันจนเป็นทีมงาน แต่การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นการรวมงาน (Merge) ที่ทำให้ทุกงานได้รับการทำงานตามจังหวะที่ต้องทำในกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้ เช่น เมื่อจะทำงานชิ้นหนึ่ง ก็ให้มองคุณภาพสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยในคราวเดียวกัน ตั้งแต่การจัดเตรียมคน อุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ขณะทำงานก็คำนึงทั้งสามองค์ประกอบ สุดท้ายเป็นการเคลียร์งาน ทำความสะอาด ให้มีความปลอดภัย และป้องกันสิ่งแวดล้อม จนจบงาน ตลอดจนจัดให้มีระบบการทำงานที่มี 3 ปัจจัยอยู่ในวิธีปฏิบัติงานมาตรฐาน สัญญาจ้างเหมา การประเมินผลงานพนักงาน ดังนี้

1) การบริหารงานแบบองค์รวม (Total Factors Management) เมื่อพิจารณาแบบผิวเผินแล้วจะคล้ายๆ กับการบริหารแบบคุณภาพโดยรวม (TQC หรือ TQM) แต่ TQC จะเน้นตัวคุณภาพ Q, C, D, S, M, E, Et ในการบริหารงาน และตอบสนองความพึงพอใจให้ลูกค้าเมื่อ

Q = คุณภาพตามที่ตกลงกับลูกค้า

C = ต้นทุนต่ำหรือราคาต่ำ

D = การส่งมอบตรงเวลาที่นัดหมาย

S = ความปลอดภัยในการใช้งานหรือปฏิบัติงาน

M = ขวัญกำลังใจของผู้ทำงาน

E = สิ่งแวดล้อมในการทำงานและส่งผลกระทบต่อภายนอก และ

Et = จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเจ้าของบริษัท

การบริหารงานแบบองค์รวม (TFM) จะเน้นการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานเพียงอย่างเดียว ที่มองถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นเหตุเข้ามาอยู่ในที่เดียวกัน นั่นคือ ต้องการทำอย่างเดียว แต่ให้ผลครอบคลุมทุกด้าน ไม่มองอย่างแยกส่วน แต่จะมองแบบองค์รวม ซึ่ง TFM นี้จะเป็นเทคนิคหนึ่งที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานแบบ คุณภาพโดยรวม (TQC หรือ TQM)

2) แนวคิดการบริหารงานแบบองค์รวม (TFM) การบริหารงานแบบองค์รวม อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “การบริหารงานแบบตอบทุกคำถาม” หรือ “การบริหารงานแบบควบคุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง” ก็ได้ ก็จะมองเห็นภาพของความหมายชัดเจนขึ้นมูลเหตุจูงใจที่ต้องการหาแนวคิดใหม่ในการบริหาร มีดังนี้ 1) ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเหมือนมีงานเพิ่มขึ้นตามเวลาที่ผ่านไป 2) องค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงานหลากหลายคณะ โดยแยกเป็นเรื่องๆ 3) การใช้เวลาประชุมนาน เพราะมีหลายหัวข้อเรื่องที่ต้องพิจารณา 4) ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานตกต่ำ เพราะปริมาณงานมาก เอกสารมากทำงานไม่ค้อยทัน 5) พนักงานเริ่มมองแบบแยกส่วน ไม่มององค์รวม เกิดการเชื่อมโยงมาที่งานประจำไม่ได้ มุ่งแก้เป็นจุดๆ โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่ในงานนั้น มุ่งงานของตนเองให้สำเร็จแต่อาจมีผลกระทบต่อหน่วยงาน

อื่นๆ ที่สัมพันธ์กัน หรืองานตัวเองแต่เป็นปัจจัยอื่น ไม่ช่วยควบคุมต้นทุนหรือ OT เมื่อขอความ อนุเคราะห์ให้หน่วยงานอื่นช่วยเหลืองานตน หรือรู้ว่าเป็นงบประมาณค่าใช้จ่ายของคนอื่นไม่ใช่ของตน

3) การบริหารงานแบบองค์รวม เป็นแนวคิดด้าน TQC ที่ไม่มองงานแบบแยกส่วน ทำให้สูญเสียภาพรวมไป เชื่อมโยงงานกันไม่ได้ ทำให้สูญเสียภาพรวมไป ทำงานซ้ำๆ เพราะลงพื้นที่ ครั้งหนึ่งเจาะเพียงเรื่องเดียว แก้ปัญหาขวัญและกำลังใจพนักงานที่ตกต่ำจากการทำงานที่ต้องใช้ เวลานานจัดการครั้ง เอกสารมากจนทำงานไม่ทัน การองค์รวมจะช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น ลดทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตของธุรกิจองค์กร

การบริหารจัดการในปัจจุบัน ได้นำแนวคิดความเป็นองค์รวมมาเป็นแนวคิดในการบริหารและสร้างนวัตกรรมการบริหารมากมาย ซึ่งถ้าวิเคราะห์ให้ดีจะเห็นได้ว่าต่างอยู่บนพื้นฐาน แนวคิดเดียวกัน จะต่างกันก็ตรงวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้เท่านั้น ขอยกตัวอย่าง แนวคิดและนวัตกรรมการบริหารที่มีแนวคิดเป็นองค์รวมซึ่งเรากันเคยกันบางเรื่อง

(1) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) หมายถึง การพัฒนาที่ต้อง คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรม ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเท่าเทียม ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จุดมุ่งหมาย ฉบับที่ 9 จะมุ่งให้ทุกหน่วยงานพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ตามแนวคิดนี้ทั้งสิ้น รวมทั้งแนวพระราชดำริเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงด้วย

(2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) เป็นกระบวนการสร้างภาพอนาคต ขององค์กรและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามภาพอนาคต ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ 1) การมุ่งเน้นอนาคต 2) การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมขององค์กร 3) การมุ่งเน้นกระบวนการ และ 4) การมุ่งเน้นภาพรวม

(3) การวิจัย (Research) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า การหาคำตอบ การหาความรู้ ในสิ่งที่ไม่รู้ โดยวิธีการที่เป็นระบบหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการวิจัยมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับ จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ แต่งานวิจัยที่สร้างสรรค์เพื่อประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่เป็น ประโยชน์ใหม่ๆ ที่องค์กรต่างๆ นิยมนำมาใช้ คือ การวิจัยและพัฒนา (Research and experimental development)

(4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) เป็นหลักการ บริหารอย่างหนึ่งในยุคใหม่ที่มีทั้งการบริหารให้มีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการ กลุ่มทำงานหรือ ให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สนับสนุนร่วมกับติดตามการดำเนินงาน ร่วมระดมทรัพยากรมีทั้ง

การมีส่วนร่วมจากภายในและการมีส่วนร่วมจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมบุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่องาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร

(5) นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการบริหารอื่นๆ เช่น Balanced Scorecard คือ การกำหนดผลสำเร็จอย่างสมดุลรอบด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถมองเห็นความสมดุลและความสัมพันธ์ของการดำเนินงานด้านต่างๆ อย่างชัดเจนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านลูกค้า 2) ด้านกระบวนการภายในองค์กร 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา และ 4) ด้านการเงิน วงจร PDCA คือ วงจรคุณภาพ หรือ วงจรเดมมิ่ง ได้แก่ Plan (การวางแผน) Do (ปฏิบัติตามแผน) Check (ตรวจสอบ) และ Action (การปรับปรุงพัฒนา) เป็นกระบวนการเชิงระบบที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพได้ทุกองค์กร

ปนัดดา วรการต์ทิวัตต์ (2555, น.42) กล่าวว่า ความคิดความเข้าใจระดับสูง คือ ความสามารถในการบริหารจัดการแบบองค์รวมของผู้บริหารสอดคล้องกับการคิดเชิงระบบหรือบูรณาการ ซึ่งผู้นำต้องมีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive abilities) มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาหลัก ประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึง การบริหารแบบคุณภาพโดยรวม (TQC หรือ TQM) แต่ TQC จะเน้นตัวคุณภาพ Q, C, D, S, M, E, E1 ในการบริหารงาน และตอบสนองความพึงพอใจ ในทางการศึกษาลูกค้า หมายถึง ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

Q คือ คุณภาพของผู้เรียนตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันที่ให้ไว้กับสังคม และผู้ปกครอง

C คือ ค่าเทอม หรือค่าบริการทางการศึกษาที่ไม่แพงจนเกินไป

D คือ นักเรียนเรียนจบตามเวลาที่ควรจะเป็น

S คือ ความปลอดภัยในการใช้งานหรือการเรียนรู้

M คือ ขวัญกำลังใจของครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน

E คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับครู และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนสำหรับนักเรียน

E1 คือ จรรยาบรรณของครูรวมถึงผู้บริหาร

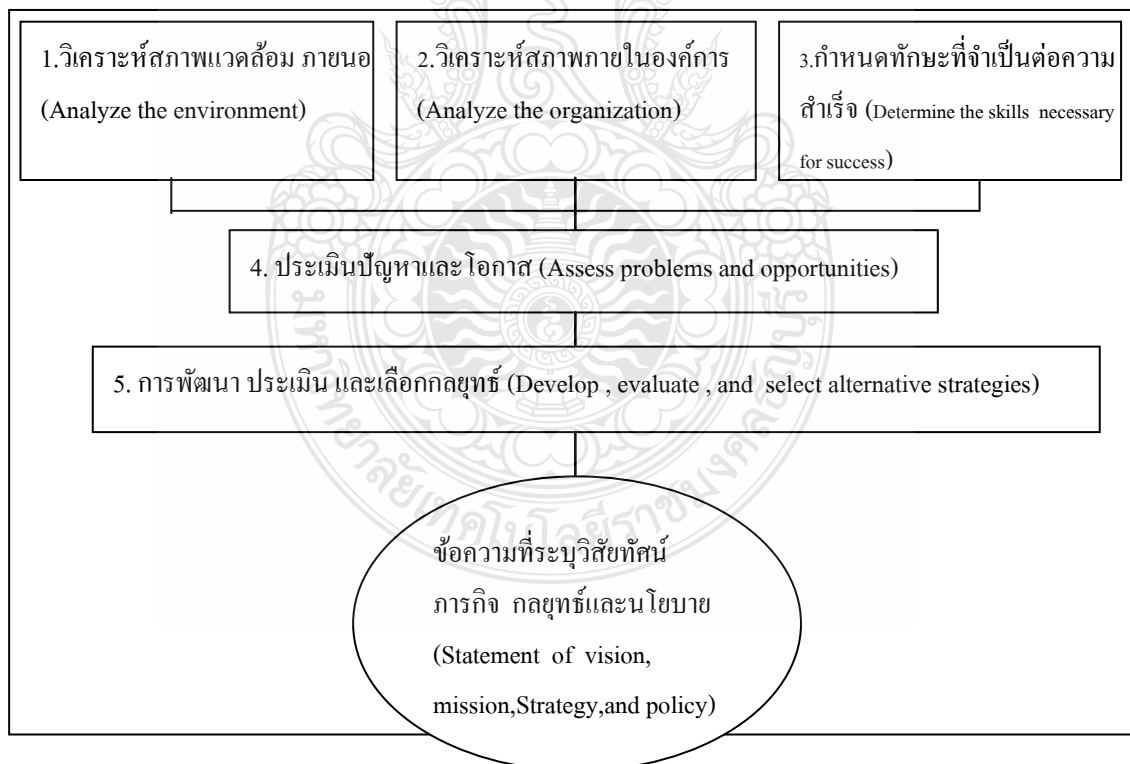
2.5.2 มีความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์แบบประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน วางแผนเกี่ยวกับภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการ

ดำเนินงาน จากนั้นสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร ประเมินผลการดำเนินงาน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะมุ่งเน้นการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่ายตามหลักการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษา นอกจากนี้ต้องมีการบริหารข้อมูลโดยจัดเป็นระบบสารสนเทศ จัดทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมของสถานศึกษาได้

แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งคือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย (Incrementalism) ซึ่งหมายถึง แนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้วๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปีที่ผ่านมาเคยทำอะไรก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป เพราะจะทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูลสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่สำคัญในเวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากอดีตแล้ว

1) การวางแผนกลยุทธ์

รังสรรค์ ประเสริฐ (2549, น.5-9) การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นการวางแผนเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ทิศทางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการใช้กลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (The strategic planning model)

ที่มา: DuBrin (1998, p.355 อ้างถึงใน ปนัดดา วรกานต์ที่วัฒน์, 2555, น.29)

1) การวิเคราะห์สภาพภายนอก (Analyze the environment) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ต่อธุรกิจ เช่น ลักษณะพิเศษเฉพาะของการแข่งขันในอุตสาหกรรม ความต้องการซื้อสินค้า การใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับของรัฐ ซึ่งผู้นำสามารถค้นหาได้จากฐานข้อมูลและอินเทอร์เน็ต

2) วิเคราะห์สภาพภายในองค์กร (Analyze the organization) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ภายในองค์กร เช่น ตำแหน่งขององค์กร สถานะทางการเงิน ทักษะด้านเทคนิค โครงสร้างองค์กรและหน่วยงาน ซึ่งบริษัทที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีข้อมูลเหล่านี้อยู่ในมือ

3) การกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จ (Determine the skills necessary for success) เป็นวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strengths) ที่เป็นทักษะ (Skills) และความสามารถ (Competence) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จต่อธุรกิจ เช่น ความสามารถในการรับรู้ความต้องการของลูกค้า ทักษะทางการตลาด ฯลฯ

4) การประเมินปัญหาและโอกาส (Assess problems and opportunities) เป็นการวิเคราะห์ถึงส่วนที่เป็นปัญหา (Problem) ที่เกิดจากภายใน และอุปสรรค (Threats) ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์โดยผู้นำสามารถใช้เป็นเครื่องมือประเมินปัญหาและโอกาสจาก SWOT ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกสภาพแวดล้อม ตลอดจนศึกษาพลังของกลุ่มเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมขององค์กร โดยจำแนกออกได้ดังนี้

S (Strengths) จุดแข็งด้านทรัพยากรที่มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน (Potential resource strength and competitive capabilities) หมายถึง ความแข็งแกร่ง (ข้อดี) ทักษะ (Skill) และความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive competence) ที่สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดกับองค์กร จุดแข็งที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น กลยุทธ์ที่มีอำนาจ ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยการใช้ทักษะที่ดีและความเชี่ยวชาญในขอบเขตที่สำคัญ สภาพทางการเงินที่แข็งแกร่ง เป็นต้น

W (Weaknesses) จุดอ่อนเกี่ยวกับศักยภาพของทรัพยากรที่มี และความเสียเปรียบทางการแข่งขันภายใน (Potential resource Weaknesses and competitive deficiencies) หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในด้านต่างๆ ซึ่งผู้นำจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหา เช่น ทิศทางกลยุทธ์ที่ไม่ชัดเจน สิ่งอำนวยความสะดวกที่ล้าสมัย เป็นต้น

O (Opportunities) โอกาสของบริษัทที่เป็นไปได้ (Potential company opportunities) หมายถึง ข้อได้เปรียบซึ่งวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผู้นำอาจแสวงหาโอกาสจาก

สภาพแวดล้อมด้านใดด้านหนึ่ง และนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เช่น สามารถให้บริการกลุ่มลูกค้าได้มากขึ้น หรือขยายเข้าสู่ตลาดใหม่ หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การขยายสายผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น

T (Threats) อุปสรรคที่เป็นไปได้ที่อาจคุกคามความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (Potential external threats to a company's well-being) เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การเข้ามาของคู่แข่งใหม่ที่มีศักยภาพ อุปสรรคจากผลิตภัณฑ์ที่สามารถทดแทนกันได้ เป็นต้น

5) การพัฒนา ประเมิน และเลือกกลยุทธ์ (Develop, evaluate and select alternative strategies) กลยุทธ์ (Strategies) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายทั้งหมดขององค์กร ตลอดจนวิธีการเพิ่มให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับภารกิจและทิศทางในอนาคตเป้าหมายการทำงานระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนกลยุทธ์ในการทำงานซึ่งเป็นแผนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดผลดีและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ณ ระดับยอมรับได้

แผนกลยุทธ์จะต้องมี

1) การพัฒนา (Develop) ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการพัฒนาแผนขึ้นมาก่อน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

2) ประเมิน (Evaluate) การพิจารณาประเมินความเหมาะสมของแผน และ

3) เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม (Select) องค์กรจำเป็นต้องเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด โดยอาศัยข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากบุคคลหรือหน่วยงานหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์เท่านั้นจะเป็นผู้ตัดสินใจและเลือกใช้กลยุทธ์ด้วยตนเอง

2.5.2 บริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ

ความจำเป็นของระบบสารสนเทศต่อการให้ข้อมูล ข่าวสารเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานในทุกๆ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจการศึกษาหรือบริหารประชาชน ซึ่งบุคลากรของแต่ละองค์กรก็มีความต้องการใช้สารสนเทศที่แตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) มีความต้องการสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสรุปของสภาพในอดีต ปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) มีความต้องการสารสนเทศที่ค่อนข้างละเอียดของสภาพในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (Operation Manager) มีความต้องการสารสนเทศเฉพาะด้านที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน การใช้

สารสนเทศของผู้บริหารในระดับต่างๆ ก็เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของการตัดสินใจออกได้ 3 ประเภท คือ

1) การตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง (Structure Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นประจำ (Routine) มักมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน

2) การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Decision) เป็นการตัดสินใจกับงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกองค์กร

3) การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Decision) เป็นการตัดสินใจที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจแบบที่ 1 และแบบที่ 2 ฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร มีดังนี้

(1) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System , MIS) เป็นระบบที่สนับสนุนให้การทำงานสำนักงานของผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ โดยเน้นการเตรียมรายงานสรุปให้กับผู้บริหารระดับต่างๆ สารสนเทศที่ได้รับมักมาจากระบบ TPS นำมาสรุปให้อยู่ในรูปแบบของรายงาน กราฟ ในรูปแบบที่ง่ายต่อการวิเคราะห์ พิจารณา เพื่อให้ผู้บริหารใช้วางแผนและกำหนดนโยบายต่อไป เช่น การรายงานยอดขาย รายงานสินค้าคงคลัง เป็นต้น

ลักษณะของระบบ MIS ที่ดีคือ

(1.1) สนับสนุนการทำงานของระบบประมวลผลข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลรายวัน

(1.2) ใช้ฐานข้อมูลที่ถูกรวมเข้าด้วยกัน และสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่างๆ

(1.3) ช่วยให้ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง เรียกใช้ข้อมูลที่เป็นโครงสร้างได้ตามต้องการ

(1.4) มีความยืดหยุ่นสามารถรองรับความต้องการข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร

(1.5) ต้องมีระบบรักษาความลับของข้อมูลและจำกัดการใช้งานของบุคคลเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

(2) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System, DSS) เป็นระบบที่พัฒนามาจากระบบ MIS เนื่องจากบางกรณีองค์ประกอบในการตัดสินใจมีความซับซ้อนมากกว่าความสามารถในการประมวลผลของมนุษย์ที่จะประมวลผลได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้เกิดระบบ DSS ซึ่งเป็นระบบที่สามารถกำหนดทางเลือกให้ผู้บริหาร หรืออาจมีการจัดลำดับทางเลือกให้กับผู้บริหาร

ระบบ DSS เป็นระบบที่สามารถโต้ตอบได้ นอกจากนี้ ยังมีโมเดลในการวางแผนตัดสินใจและการทำนาย ข้อมูลที่ใช้มักได้มาจากระบบ TPS, MIS และข้อมูลภายนอกองค์กร (จากรมกฎ เหล่าเกียรติคุณ, 2553)

สรุปได้ว่า ประเด็นสำคัญที่ผู้นำ หรือผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อวางแผนในการพัฒนาวางแผนเชิงกลยุทธ์คือ

1) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจได้มาจากระบบข้อมูล และสารสนเทศ

2) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร

3) นำประเด็นที่สรุปได้จาก การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กร (ตามข้อที่ 1) และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินการขององค์กร (ตามข้อที่ 2) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นทักษะที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการทำงาน

4) ประเมินสรุปผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงานขององค์กรจากทั้งภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร

5) สรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กรนำไปสู่การกำหนดภารกิจและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในองค์กรเพื่อใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน

6) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเน้นการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

2.5.3 มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน สามารถสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบสนองความต้องการในอนาคตเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้นำต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ เช่น การจัดทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำความเข้าใจอนาคตแล้วเต็มใจที่จะเสี่ยงต่อเรื่องต่างๆ คาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนคาดคะเนทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาในอนาคต และตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าคู่แข่ง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534, น.9) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมายและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้และสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตได้ พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ มีดังนี้

1) การเน้นการปฏิบัติ (Action orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองโครงการใหม่ๆ หรือทำงานท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน การได้อาสาสมัครทำงานเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ใช้ระบบการบันทึกสั้นๆ แทนที่การรายงานหรือการบันทึกแบบยาว

2) การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence building) ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญกับความเครียด ความยุ่งยากหรือการเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงาน ตลอดจนการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เช่น ทหารในสงครามซึ่งเผชิญกับการได้รับบาดเจ็บและความตาย ผู้นำต้องทำให้ทหารเหล่านี้ เชื่อมั่นในอาวุธที่ใช้ เชื่อมั่นในทีมงาน เชื่อมั่นในผู้นำ และเชื่อมั่นในความเข้มแข็งและเป้าหมายของชาติ ตลอดจนมีความเชื่อมั่นว่าถ้าทหารได้รับบาดเจ็บจะได้รับการดูแลอย่างดี การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้พวกเขาเกิดขวัญกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) การสร้างความเชื่อมั่นที่เป็นจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์ (Inspiring belief in cause) หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ที่ยิ่งใหญ่เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว หรือทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย หรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเชื่อมั่นในความถูกต้องของอุดมการณ์ ทำให้บุคคลทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อความสำเร็จเช่นเดียวกันในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เชื่อมั่นในทีมงาน ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่จะทำให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความผูกพัน เกี่ยวข้องจงรักภักดี และพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

4) การแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวัง (Pygmalion effect) การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านที่ดี ทำให้ผู้ตามพยายามปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้นำและพยายามทำให้ผู้นำมั่นใจว่า การที่ผู้นำเชื่อว่าคนทำงานได้ดีนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง บุคคลที่ถูกทำให้เชื่อว่าคนทำงานดีจะทำงานได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้หรือถูกคาดหวังจะทำงานไม่ดี การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงความคาดหวัง (Pygmalion effect) มีดังนี้ (พินิตา ตามาพงศ์, 2539, น.22)

(1) พฤติกรรมที่ไม่ใช้คำพูด ประกอบด้วย ท่าทีของผู้นำระหว่างติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การยิ้ม การใช้น้ำเสียงที่อบอุ่น การพยักหน้าเป็นการยืนยันคำพูด

(2) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) การใช้เวลาปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชานอกเวลา ตลอดจนการให้คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(4) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การที่ผู้นำการแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา และการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจในตนเอง DPU และมีความคาดหวังสูง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ทักษะ และความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ปนัดดา วรกันต์ทิวัตต์ (2555, น.49) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรใช้พฤติกรรมต่างๆ ที่จะสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตนเองในผู้นำ และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อที่จะใช้ความสามารถของตนเองให้เต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าทางการศึกษา ผู้นำที่ปฏิบัติโดยยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล ได้แก่ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และความเป็นมนุษย์ ผู้นำและผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการที่จะแสวงหาเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ดีที่สุด จึงเป็นการสร้างความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตให้แก่องค์กรของผู้นำ

2.5.4 มีความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยไม่กลัวความเสี่ยง ชอบท้าทายสถานการณ์ มักเป็นบุคคลที่มีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการแบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการ PDCA นำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา โดยการดำเนินกิจกรรมจะ

ส่งเสริมและดำเนินถึงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมชุมชนด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคนตามหลักการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร เมื่อพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสร้างกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการ สร้างความพึงพอใจ ประทับใจให้แก่ลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

คูซีส์ และ โปสเนอร์ (Kouzer & Posner, 2002 อ้างถึงใน ภูษิตา อินทรประสงค์, 2552, น.121) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถพลิกผัน “วิกฤตการณ์” ให้เป็น “โอกาส” จนประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสทำงานที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสิ่งใหม่ และเจริญก้าวหน้า โดยมีความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่ปรับตัวเรียนรู้ ผู้นำไม่เพียงมีความสนใจเหตุการณ์ในอนาคตเท่านั้น แต่ยังมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอื้ออาทร ความเป็นกันเอง มีเมตตา กรุณากับผู้ร่วมงานจุดตั้งสมาชิกครอบครัว ผู้นำจะไม่ใช้การบังคับหรือควบคุม แต่จะให้การส่งเสริม สนับสนุนสร้างความไว้วางใจ ผู้นำไม่ใช่บุคคลที่มีบุคลิกที่น่านับถือหรือเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้มีพลังกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อถือได้ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้จากการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเอง และเนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจกระตุ้นให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ประสงค์ ปรานิตพลกรัง และคณะ (2547, น.35-37) กล่าวถึง กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage Strategy) ดังนี้

1) การแข่งขันด้านความแตกต่าง (Competing on Differentiation) ต้องพยายามพัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง การสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าและบริการสามารถทำได้ดังนี้

(1) การสร้างความแตกต่างทางด้านกายภาพ (Physical Differentiation) ทำได้โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ความเป็นเอกลักษณ์

(2) การสร้างความแตกต่างทางด้านบริการ (Services Differentiation) สามารถทำได้โดยการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า เช่น การมีสถานที่จัดจำหน่ายหรือศูนย์กระจายสินค้าที่ทั่วถึง การจัดส่งสินค้าที่รวดเร็ว ตลอดจนการบริการหลังการขาย

(3) การสร้างความแตกต่างทางด้านประสบการณ์ (Experience Differentiation) โดยการทำให้ลูกค้ามีประสบการณ์ร่วมกับสินค้าและบริการผ่านทางประสาทสัมผัสทั้งห้า (Five Senses) คือ รูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส

2) การแข่งขันด้านต้นทุน (Competing on Cost) เป็นความพยายามทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อที่จะได้สามารถขายสินค้าได้ในราคาถูก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ทางการแข่งขันอย่างหนึ่งที่เรียกว่า ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership) การแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์ต้นทุนต่ำจะต้องใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรที่ใช้กลยุทธ์ต้นทุนต่ำจึงต้องมีความเข้าใจในด้านการพยายามใช้ทรัพยากรให้เต็มที่มีประสิทธิภาพ การใช้กลยุทธ์ด้านต้นทุนต่ำนั้น ไม่ได้หมายความว่าทำให้คุณค่าและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่ำลง แต่เป็นการทำให้สินค้ามีต้นทุนถูกลงโดยที่คุณภาพยังคงเดิม

3) การแข่งขันด้านการตอบสนอง (Competing on Response) การตอบสนองเป็นคุณค่าของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และจัดส่งให้ทันเวลา มีตารางการทำงานที่เชื่อถือได้ และมีการปฏิบัติงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ในการตอบสนองต่อลูกค้าจะต้องมีความยืดหยุ่นได้ใช้วิธีการดังต่อไปนี้

(1) การตอบสนองด้วยความยืดหยุ่น (Flexible Response) เป็นความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงการออกแบบและปริมาณการผลิตสินค้า หรือบริการให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงได้เพื่อก่อให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage)

(2) ความเชื่อถือได้ของการจัดตารางการทำงาน (Reliability of Scheduling) หมายถึง ความตรงต่อเวลา ความแม่นยำไม่ผิดพลาด ทำให้ลูกค้ามีความเชื่อถือในบริษัท ซึ่งก่อให้เกิดข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

(3) ความรวดเร็ว (Quickness) หมายถึง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลาทั้งด้าน การออกแบบ การผลิต และการบริการ

ประสงค์ ปราณิตพลกรัง และคณะ (2547, น.35-37) กล่าวว่า ในทางการปฏิบัติมีแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความแตกต่าง ต้นทุนต่ำ และการตอบสนอง สามารถนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์เฉพาะได้ 6 ประการคือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการออกแบบและปริมาณการผลิตต้นทุนต่ำ (Low Cost) การจัดส่ง (Delivery) คุณภาพ (Quality) บริการหลังการขาย (After-Sale Service) และสายผลิตภัณฑ์ที่กว้าง (Broad Product Line) ด้วยกลยุทธ์ 6 ประการนี้จะทำให้ผู้บริหารการปฏิบัติการสามารถเพิ่มการผลิตและสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ปนัดดา วรกานต์วิวัฒน์ (2555, น.51) ได้กล่าวว่า การมีความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเป็นผู้นำที่สามารถพลิกผัน “วิกฤตการณ์” ให้เป็น “โอกาส” จนประสบความสำเร็จสร้างความแตกต่างทางธุรกิจมีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความแตกต่างของสินค้าบริการ การลด

ต้นทุนให้ต่ำลงแต่คุณภาพสินค้าคงเดิม และการตอบสนองกับลูกค้าที่ยืดหยุ่น รวดเร็ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) สินค้าและบริการของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนและการศึกษา สถานศึกษาจะต้องพยายามสร้างความแตกต่างในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีเอกลักษณ์ มีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาอื่น แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน

2) การลดต้นทุนให้ต่ำลงแต่คุณภาพสินค้าคงเดิม ไม่ได้หมายถึง การลดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้น้อยลง จำนวนน้อยลง แต่ในทางกลับกันหมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และวัสดุอุปกรณ์หนึ่งอย่างสามารถประยุกต์ใช้งานได้หลากหลายในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป และ

3) การตอบสนองกับลูกค้าที่ยืดหยุ่น รวดเร็ว ลูกค้าของสถานศึกษาอาจหมายถึง ผู้ปกครอง หรือสถานประกอบการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ฝึกงาน ที่ทำงาน เป็นต้น ดังนั้น สถานศึกษาต้องสร้างมาตรฐานการให้บริการ เช่น การส่งผลการเรียน การติดตามนิเทศนักศึกษา ฝึกงาน เป็นต้น ให้เป็นระบบชัดเจนเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานแต่มีความยืดหยุ่นได้

2.5.5 การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง มีการกำหนดวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกร่วมใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ต้องมีความท้าทาย สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้รับรู้เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกันทั่วกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยผู้บริหารจะมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ถ้าผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์แคบ ก็อาจทำให้สถานศึกษาไม่พัฒนาหรือไม่สามารถดำรงอยู่ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, น.4-5) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) เป็นสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายกว้างๆ ที่องค์การต้องการจะบรรลุในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม รวมทั้งวิสัยทัศน์ในรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง หรือตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

รุ่ง แก้วแดง (2539, น.129) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝัน หรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบันเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้

เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลังทำลาย ทะเยอทะยาน และมีความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์จึงเป็นเสมือนพิมพ์เขียวของสภาพที่ต้องการเพื่อให้ทุกคนทำงานไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540, น.27) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ร่วมกับการระดมความคิดหาแนวทางแก้ปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์กรอันพึงประสงค์ในอนาคต

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, น.65) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของทุกๆ คน แต่ วิสัยทัศน์ไม่สามารถเกิดขึ้นกับทุกคนได้ หากไม่ได้รับการปลูกฝัง ไม่ได้รับการเรียนรู้จากสังคม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, น.6) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพันและร้อยรัดพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้กับองค์กรและเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็นจริง มองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร จะต้องทำอะไรและทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ที่แจ่มแจ้งชัดเจนนั้นมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง งานวิจัยและวรรณกรรมต่างๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์ เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.44-49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

- 1) กำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
- 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ความสำคัญของสมาชิกในองค์กร
- 3) กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ ผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำลายเกิดความหมายในชีวิตการทำงานและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ
- 4) กำหนดมาตรฐานของชีวิตองค์กรและสังคมที่แสดงถึงคุณภาพองค์กรและสังคมที่เจริญก้าวหน้า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี มีดังนี้

(1) มีมุมมองแห่งอนาคต (Future Perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้นๆ

(2) ริเริ่มโดยผู้นำและสมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported) มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) ร่วมกัน และทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน

(3) มีสาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตาม

เป้าหมาย สาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ทำทลายความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน

(4) ให้ความฝันและพลังจิตใจ (Positive & Inspiring) ทำทลาย ทะเยอทะยานสามารถ ปลุกเร้าและสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้นั้นคือ มีเส้นทางที่ทำทลายความสามารถ

(5) มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคตทั้งในด้านบุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision formulation) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation) เป็นการปฏิบัติตามภารกิจ (Mission) ที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3) นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ (Innovative realism) วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จะต้องมีลักษณะใหม่และเป็นไปได้จริง ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

4) แบบกว้างๆ (General) โดยทั่วไป ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต ไม่เจาะจงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ

5) แบบเจาะลึกลงรายละเอียด (Detailed) บางกรณีลักษณะวิสัยทัศน์อาจเป็นลักษณะการเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้

6) การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) วิสัยทัศน์มีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้สำเร็จหรือบรรลุผลได้โดยง่าย หรือใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้จึงถือว่า วิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ

7) การมุ่งที่กำไร (Profit-oriented) โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งเน้นการสร้างกำไร กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ มีดังนี้

(1) ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

(2) ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ มีขั้นตอนดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน 2) วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน 3) กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคตเป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม 4) นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and Relate the Dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกันแล้วเรียงลำดับความสำคัญ 5) คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน 6) จัดเวลาจำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท่าย สร้างพลังคลใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

(3) ขั้นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้ว จะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

(4) ขั้นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการว่า มีความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

ปนัดดา วรรณคดีพิวัฒน์ (2555, น.54) กล่าวว่า เพื่อให้การกำหนดวิสัยทัศน์มีความสร้างสรรค์และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องนำกระบวนการแผนกลยุทธ์ คือ การศึกษาสภาพสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ภารกิจและผลผลิตหลัก โดยภารกิจหลักของสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ และวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็น มาใช้เพื่อพิจารณาประกอบการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินงานตามเป้าหมายของการบริการสาธารณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์หน่วยงานทุกระดับ โดยอาศัยข้อมูลด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต และกลยุทธ์

2.6 บริบทโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เป็นโรงเรียนที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานกำเนิดให้เป็นโรงเรียนหลวงแห่งแรกในสยามประเทศ พร้อมพระราชปณิธานที่จะวางฐานการศึกษาให้เป็นเครื่องมือของรัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชาวไทยทั้งมวลขึ้นพร้อมๆ กัน โดยไม่คำนึงถึงชั้นวรรณะ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2425 เป็นต้นมา ในระยะเวลาที่ล่วงเลยกว่าปีที่เปลี่ยนผ่านโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้มีการพัฒนาการไปตามระบอบการปกครองนโยบายทางการศึกษาของรัฐและบริบทของสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย คุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยยังคงสามารถรักษาความเป็นต้นแบบและความเป็นผู้นำของโรงเรียนหลวงตามพระราชปณิธานของพระเจ้าให้กำเนิดไว้ได้ในระดับหนึ่ง ต่อมานับแต่ปี พ.ศ.2521 มีการจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ตามนโยบายกระจายโอกาสทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปัจจุบันมีรวมทั้งหมด 11 แห่ง จึงเห็นสมควรได้ทบทวนและดำเนินการในการดูแลช่วยเหลือ ติดตามให้ความรู้ความเข้าใจใน “ความเป็นสวนกุหลาบ” ให้แก่ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องจะได้บริหารและจัดการอย่างมีระบบเพื่อให้การเรียนการสอนและการทำกิจกรรมอย่างมีเป้าหมาย และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักสูตรสวนกุหลาบฯ ศึกษาเป็นเครื่องยึดโยงในแต่ละแห่งในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ปรากฏว่ามีความหลากหลายยิ่ง ในการนี้เพื่อสร้างอัตลักษณ์ความเป็นนักเรียนสวนกุหลาบ และควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้ลูกสวนกุหลาบรายบุคคลเกิดการพัฒนาด้านอัตลักษณ์ที่คาดหวังและพัฒนาเต็มศักยภาพในหลักสูตรปกติ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกของสังคมในศตวรรษที่ 21 และแนวทางการบริหารจัดการในระดับสถานศึกษาและระดับเครือข่ายเพื่อสร้างความเป็นเลิศระดับประเทศสำหรับโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า จากการวิจัยที่ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลควรรนำมาอภิปราย ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิด ความเข้าใจ ในระดับสูงมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์และมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ มีความคิดกลุ่มปฏิบัติและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบโดยรวมจากผลการวิจัยจะเป็นเรื่องของสมรรถนะที่รวมถึงทักษะความรู้และคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานของสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น สอนวิธีการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 องค์ประกอบรวม 71 ประการนั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องวิธีการพัฒนาสูงสุดอันดับแรกคือ การศึกษาดูงาน ข้อดีของการศึกษาดูงานนั้นเป็นการจัดให้ผู้อบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทำให้ผู้เข้าอบรมจัดตั้งทัศนคติ มีความสนใจต่อเนื่อง เกิดทักษะมีการประยุกต์ใช้ เกิดการเข้าใจแจ่มแจ้ง การได้ดูงานจากของจริงมีผลต่อการเรียนรู้ยิ่งกว่าบทเรียน 10 บท หรือคำพูดแทนคำ แต่มีข้อควรพิจารณา คือ วิทยากรจะต้องมีความรู้และมีความสามารถในการสรุป เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความคิดรวบยอด รวมทั้งการเสนอในประเด็นต่างๆ ใช้เวลาและมีค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะกรณีเดินทางไกล และในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำรวจภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวิธีการพัฒนาปรับพฤติกรรมของตนเองของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างจริงจังโดยไม่ต้องรอการสนับสนุนส่งเสริมหรือสั่งการจากกระทรวงศึกษาธิการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคนมีการวางแผนการติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยประเมินตนเองประเมินผลจากผู้ร่วมงานและประเมินผลจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้ควรมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การประเมินสภาพของสถานศึกษา การจัดวางทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การควบคุมเชิงกลยุทธ์ ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์งานจึงจะเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

นฤมล สุภาทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม เขต 2 การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์และการทำงานแตกต่างกันและลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และเพื่อหาแนวทาง

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทุกแบบอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม แบบผู้บริหารกระบวนการ และแบบผู้รักษาสถานภาพเดิม 2) ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล 3) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบต่างๆ ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารใหม่หรือผู้บริหารเก่า ต่างได้รับนโยบาย แนวทางการบริหารงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งการประเมินและการตรวจสอบจากหน่วยงานทั้งภายในภายนอก ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนตื่นตัวและเป็นแรงจูงใจในการบริหารงานบรรลุเป้าหมาย อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานในความรับผิดชอบ 5) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียน มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3 และ 3-4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน 8) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2 แบบ คือ ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม และด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถึงร้อยละ 23.70 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทั้งสองแบบนี้มาก ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลมากด้วย

รวิวรรณ กลิ่นหอม (2550) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนสายสามัญ การวิจัยมีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) เพื่อสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามรูปแบบที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนสายสามัญ ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้อำนวยการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีค่าเฉลี่ยของปัญหาทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้รับใบอนุญาตควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อำนวยการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีได้มีโอกาสศึกษาต่อ และเนื่องจากการบริหารการศึกษาอย่างเป็นทางการหน้าของผู้บริหารได้มาจากสังคม โดยมุ่งหวังให้มีการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงได้มีการพัฒนาศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษาและมีการให้ความรู้ทางการบริหารการศึกษาแก่ผู้บริหาร ดังนั้น ผลของความแตกต่างจึงอาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการไม่ได้จบมาจากทางการบริหารการศึกษา ถ้าผู้อำนวยการไม่ได้จบมาจากทางการบริหารการศึกษาผู้รับใบอนุญาตจึงควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารในโรงเรียนได้ศึกษาต่อในศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นหลักสูตร ป.บัณฑิตทางการศึกษา หรือระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา (2) จากข้อค้นพบปัญหาด้านบุคคล โดยเฉพาะการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดกลาง มีมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ดังนั้น ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารในโรงเรียนในกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งในการวางแผนและการปฏิบัติเพื่อความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของ เน้นระบบการทำงานเป็นทีมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน รวมถึงการบริหารงานที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน 3) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สมศ. กับผู้อำนวยการกลุ่มสถานศึกษาที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน สมศ. มีความแตกต่างทางปัญญาด้านบริบท โดยผู้อำนวยการกลุ่มสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน สมศ. มีความเข้าใจและการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรสูงกว่าอำนวยการกลุ่มสถานศึกษาที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน สมศ. ดังนั้น ผู้ได้รับใบอนุญาตของกลุ่มสถานศึกษาไม่ได้คุณภาพมาตรฐาน สมศ. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารในสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาธำรงรักษาและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม โดยการให้ความสำคัญกับคุณภาพของการศึกษา โดยเฉพาะวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนควรคำนึงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนด้วย 4) ผู้บริหารควรจะนำแบบวัดที่ได้ในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการประเมินตนเอง เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาตนเอง

เขวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ (2553) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัว บ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และการวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา และการนำเสนอ รายงาน จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ต่อไป 2) ผลการ ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีประเด็นอภิปรายได้ดังนี้ (2.1) การ กำหนดทิศทางขององค์การ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวน 71 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมาก ที่สุด คือ ระหว่าง 4.05 -4.59 โดยที่ตัวบ่งชี้ที่มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลักและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุด คือ ให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน จากผลการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างมีความคิดเห็นตรงกันว่า สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธ กิจกรรมการเรียนรู้ (2.2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 35 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากทุกตัว คือ ระหว่าง 4.16-4.41 โดยตัวบ่งชี้มาก มอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจ หน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารกระบวนการวางแผนเป็น อย่างทั่วถึง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ การทบทวนและปรับปรุงคุณภาพและปริมาณ ของทรัพยากรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง 3) การควบคุมการประเมินกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม ในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีตัวบ่งชี้ 10 ตัว มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ระหว่าง 4.14-4.36 โดยที่ตัวบ่งชี้ 10 ตัว มีค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมสูงสุด คือ การนำผลการปรับปรุงเป็นข้อมูลในการวางแผนต่อไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมต่ำสุด คือ มีการรายงานผลในรูปสถิติ และจากข้อค้นพบจากการวิจัยนี้เป็นการยืนยันว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ถือว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ในงานวิจัย รูปแบบ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ สามารถนำใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานฝึกอบรมทางการศึกษาและโรงเรียน

ฉัฐวุฒิ ภารพบ (2554) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ารวิจัยมีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ ผลงานวิจัยสรุปว่า 1) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้ จากประเด็นความคิด 64 ประเด็น มีความเห็นสอดคล้องต้องกัน 62 ประเด็น และมีความเห็นไม่สอดคล้องต้องกัน 2) ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทางหลวงพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สูงขึ้นทุกครั้งที่มีการอบรม และภายใต้หลักการอบรมครั้งที่ 3 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจนำไปใช้ปฏิบัติงานที่โรงเรียน พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่ปฏิบัติมากที่สุดลำดับแรกก็คือ ผู้บริหารมีความรู้วัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ รายการที่ปฏิบัติต่ำสุดคือ องค์กรมีวัฒนธรรมเด่น

มัทนา ทองเงิน (2554) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) เพื่อการการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สรุปผลการวิจัย (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและระดับ 4 มาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารทรัพยากรในองค์กรการจัดสร้างควบคุมองค์กรให้สมดุล การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรการที่มีประสิทธิผล ตามลำดับ (2) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตและจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การ ประนีประนอม รองลงมาคือ ความร่วมมือกันคือ การแก้ปัญหาและการปรองดองหรือความราบรื่น 3 ลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การ แข่งขันหรือการสั่งการแบบเผด็จการและการหลีกเลี่ยงหรือถอนตัว ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

ตัวผู้วิจัย พวงนิล (2555) ได้ศึกษา โปรแกรมพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์สำหรับพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วย โครงการแต่ละโครงการ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ผลงานที่คาดหวังกิจกรรม นักทรัพยากรที่ใช้โดยมีเอกสารประกอบ โครงการนำไปทดลองในภาคสนามจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อการปรับปรุง โปรแกรมให้มี ประสิทธิภาพในการพัฒนาความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความรู้ความสามารถในการกำหนด ทิศทางขององค์การทักษะในการกำหนดกลยุทธ์ และสร้างความตระหนักในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ของกลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยเพียงใด มีการนำความรู้ ทักษะและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่ การปฏิบัติงานนโยบายและแผนตามขอบข่ายที่กำหนด ซึ่งส่งผลต่อความเป็นสถานศึกษาที่มีขีด สมรรถนะสูงและเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและแผน รวมทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจครูตามที่คาดหวัง และการวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยพัฒนาและแก้ปัญหา การเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิผลและยกระดับคุณภาพโรงเรียน ขีดสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งสามารถนำโปรแกรม พัฒนานี้ไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งใน โรงเรียนทุกขนาด 2) ควรเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการพัฒนาได้ตลอดโครงการ 3) ควรมีโครงการความร่วมมือของต้น สังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และพันธะสัญญาร่วมกัน ในการพัฒนาและการสนับสนุนการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) คนได้มีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการนำโปรแกรมนี้ไปทดลองใช้จริงต่อไป 2) คนมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานแบบไม่ใช้ 3) ควรมีการวิจัยและพัฒนาด้วยวิธีวิทยาศาสตร์กับงานวิจัยครั้งนี้ในปัญหาอื่น เนื่องจากเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

สุพรรณ ประศรี (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2) ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอะไร องค์ประกอบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุดที่บ้าน โดยมีองค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถนำปัจจัยต่างๆมาหนดกลยุทธ์ ได้องค์ประกอบที่ 4 วิธีการคิดเชิงปฎิวัติองค์ประกอบที่ 3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผลการศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการแสดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมมีความสำคัญหรือในระดับสูงเมื่อพัฒนาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความสำคัญอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสามารถนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านมีวิธีการคิดเชิงปฎิวัติด้านมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตและด้านการมีความคิดความเข้าใจในระดับสูง

ศิริเพ็ญ สกุณสิทธิ์ (2556, น.96) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 งานวิจัยมี

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถแยกแยะองค์ประกอบของงานแต่ละงานในสถานศึกษาได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถรวบรวมแนวคิดวิธีการหลายๆ ด้านมาผสมผสานจนเกิดเป็นแนวคิดวิธีการใหม่ๆ 2) ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการข้อมูลเป็นสารสนเทศได้ 3) ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนก่อนการทำงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง 4) ด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ดีขึ้น รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนออกไปเพื่อสร้างขั้นตอนการทำงานใหม่ที่รวดเร็วขึ้นได้ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการทบทวนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชุมพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารใน

แต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน มีความแตกต่างทางสถิติโดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการมีความคิดเชิงปฏิบัติ มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.115) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้ง โรงเรียนและขนาดของโรงเรียน พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆ ด้าน ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามระยะเวลาการก่อตั้งและขนาดโรงเรียน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆ ด้าน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆ ด้าน

ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่างกัน รับรู้สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกๆ ด้าน

เพ็ญประภา สาลิกา (2556, น.92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านการคิดเชิงปฏิวัติ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เมื่อพิจารณารายด้านของแต่ละข้อ ได้ผลการวิจัย ดังนี้ ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลจนสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน และข้อ 5 ด้านผู้บริหารมีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์เดิมมาบูรณาการปรับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบและตรงตามวัตถุประสงค์

ด้านการรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ รองลงมาคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสามารถประยุกต์ข้อมูลที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ ข้อ 1 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารเป็นนักวางแผนที่ดีใช้เทคโนโลยีและบูรณาการเทคนิควิธีต่างๆ มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ด้านการคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ทันต่อสถานการณ์ รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร และ ข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงรุกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารนำผลการดำเนินงานที่ผ่านมาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขและพัฒนาสู่อนาคตด้านการคิดเชิงปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความสามารถเทียบเคียงความสำเร็จกับหน่วยงานอื่นแล้วมาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ ข้อ 7 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายทางการศึกษา และ ข้อ 3 ผู้บริหารมีความเข้าใจหลักการพัฒนาสถานศึกษาแบบยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแบบองค์รวมโดยเชื่อมโยงข้อมูลทุกอย่างเพื่อให้เห็นภาพรวม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนงานและโครงการของโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และ ข้อ 3 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน มีเป้าหมาย ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารตรวจสอบความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์

งามตา ชานิวรรณ (2553, น.102) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจและการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจและการสื่อสารกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโยธา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิผลโรงเรียนจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจและการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธา พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีความคิดเชิงปฏิวัติ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับความ สำเร็จ ปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธาอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสื่อสารแบบแนวนอน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำที่สุดคือ แบบเบี่ยงเบนสู่เบื้องล่าง ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โยธา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมี คะแนนเฉลี่ยในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธา พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ .05 ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โยธา ได้ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการ สื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 3 ปัจจัย เท่ากับ 0.59 และสามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธา ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 และเมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียนในรูปสมการคะแนนดิบ

จุมพร พัฒนะมาศ (2558, น.97) ที่ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด งานวิจัยมี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) เพื่อศึกษาการ

บริหารการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง และสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและเข้าใจง่าย ด้านสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการคิดประยุกต์ นำความรู้และข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน และมีการพัฒนาเพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร และผู้บริหารมีการคาดการณ์แนวโน้มอนาคต มากำหนดทิศทางของสถานศึกษา ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมและนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีการคิดนอกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวิเคราะห์และสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกรอบ และกว้างไกล ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีมและผู้บริหารกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อนำสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการศึกษาระดับ

ปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านบุคลากร
ด้านอาคาร สถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร เมื่อพิจารณาตามรายด้านและรายข้อพบว่า
ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อเรียงลำดับ
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการวางแผนในกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้ศาสตร์
และศิลป์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน เงิน อุปกรณ์ การจัดการและผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับ
ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ด้านบุคลากร โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วน
ร่วมในการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์หรือ
แผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่าง
เป็นระบบ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การจัดสภาพภายในและภายนอกศูนย์ให้มีความสะอาด
ร่มรื่นและปลอดภัยปราศจากเสียงหรือมลภาวะทางอากาศรบกวน มีพื้นที่ใช้สอยของศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กอย่างเพียงพอ และมีการปรับปรุงซ่อมแซมทุกปี ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยรวม
และเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการใช้สื่อ/
นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้จากท้องถิ่นหรือชุมชน ผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ มีการระดมทรัพยากรสนับสนุน การพัฒนาอาคาร
สถานที่วัสดุ ครุภัณฑ์ กิจกรรมการศึกษา ฯลฯ การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร
จัดการหรือแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่างๆ เช่น คณะผู้บริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบล/เทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล คณะกรรมการบริหารศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก ผู้แทนชุมชน ผู้แทนผู้ประกอบการผู้เรียน ด้านส่งเสริมเครือข่าย
การพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรกคือ มีการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่าย มีการสนับสนุนให้
บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และ
มีการส่งเสริมสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านผู้นำที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูงแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 4 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านความสามารถในการนำไปจรรายเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ความสัมพันธ์ในระดับสูงมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากมี 1 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางมี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม

ความปลอดภัย ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550. น.20-49) ได้มีแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับกฎกระทรวง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ไว้คือ 1) การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน 2) การวางแผนด้านวิชาการ การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 7) การมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งโดยใช้ PDCA 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา นักเรียนสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และ 10) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ยุทธนากร วโรต (2560, น.1) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 3) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผลวิจัยดังนี้ (1.1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (1.2) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูเมื่อเกิดปัญหาจากการใช้หลักสูตร (1.3) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ (1.4) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการ แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง (1.5) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการนิเทศภายในพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำมีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน (1.6) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายและเหมาะสมและ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง (1.7) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมของครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การประเมินคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ จากหน่วยงานภายนอก 2) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนิเทศภายใน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวัดและประเมินผลการศึกษา สรุปปัญหาแต่ละด้าน ดังนี้ (2.1) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ และระดับน้อย 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมประเมินผลการใช้หลักสูตรของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดทำมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้แก่แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง (2.2) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่นักเรียนมีส่วนร่วมคิดและลงมือปฏิบัติจริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง (2.3) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยกย่อง หรือให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ แก่ครูที่มีผลงานการวิจัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน (2.4) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการนิเทศภายใน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามความสามารถเฉพาะตัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายใน (2.5) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ และระดับน้อยที่สุด

1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย และเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การควบคุมดูแลให้การวัดและประเมินผลเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติที่โรงเรียนกำหนด (2.6) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดให้มีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 3) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สรุปผล ดังนี้ (3.1) จำแนกตามระดับการศึกษาของครู พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3.2) จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชวัลลักษณ์ รัตวิภทกุล (2559, น.1) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) พัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบฯ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดย (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นมี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1.1) ขอบข่ายงานวิชาการที่ต้องพัฒนา มี 5 ด้าน คือ (1) การบริหารหลักสูตร (2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ (3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (4) การพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ (5) การนิเทศการศึกษา และ (1.2)

กระบวนการ บริหารงานวิชาการ มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงาน และ 3) การประเมินผล 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการบริหารงานวิชาการและขอบข่ายงานวิชาการที่ต้องพัฒนา ตามลำดับ รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย 3) ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบ ทำให้ได้คู่มือการใช้รูปแบบที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัชรินทร์ปะ นามะเก (2558, น.1) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (2) ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ (3) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2) ปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และ (3) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร การศึกษาคุณภาพสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย การนิเทศภายในโดยผู้บริหารและคณะครูอย่างสม่ำเสมอ การดูแล และช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

ภายใน การนำแนวทางดังกล่าวมาสร้างเป็นคู่มือการใช้แนวทางพัฒนา โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ที่ได้รับโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วิภา ทองหง่า (2554, น.304) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การประกันคุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนา ศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การแนะแนวการศึกษา 5) การมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา และ 6) สื่อการเรียนการสอน 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยที่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การ นิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการประกันคุณภาพการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยส่งผ่านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของ นักเรียน 3) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง

ศศิวิมล สุขทนารักษ์(2554, น.130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขต อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอ คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบบงการ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ

ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการนิเทศการสอน ด้านการส่งเสริมการวิจัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง

กฤษณา เทียงตรง (2550, น.229) ได้ศึกษาการบริหารงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5 การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และศึกษา ปัญหาข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การนิเทศการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการแนะแนวการศึกษา ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษา จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก น้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหการบริหารงานวิชาการ ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาที่พบมากที่สุดในแต่ละด้านเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ปัญหาด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นคือ ขาดการประสานงาน

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีแนวทางการแก้ปัญหาตามลำดับคือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานวิชาการกับหน่วยงานอื่นและส่งเสริมการประสานงานจัดการฝึกอบรมครูร่วมกันให้มากขึ้น รองลงมา เป็นปัญหาด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูไม่กล้าทำวิจัยเกรงว่างานวิจัยที่ทำไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แนวทางแก้ปัญหาคือ จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำวิจัยบ่อยๆ อย่างต่อเนื่องกับสถานศึกษาอื่น และปัญหาด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์แนวทางแก้ปัญหาคือ ผู้บริหารควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากร ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาสาธิตและฝึกปฏิบัติ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติได้จริง

มณูญ พันธุ์หล่อ (2553, น.93) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยด้านครูผู้สอน ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายหยุด ประกึะ (2552, น.2) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 และเปรียบเทียบสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ

ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 จากผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินและเทียบโอนผลการเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2) เปรียบเทียบสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 8 การแนะแนวการศึกษา และ ด้านที่ 11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยครูผู้สอนเพศชายมีสภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านที่ 8 และด้านที่ 11 น้อยกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

ขวัญใจ สุขขงค์ (2559, น.9) ที่ศึกษา การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การวางแผนงานด้านวิชาการ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังนี้ (1.1) ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย 3 ลำดับแรกคือ พัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจ และสังคมของท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตร สาระการเรียนรู้ท้องถิ่นขึ้นจากสภาพปัญหา และ ความต้องการของผู้เรียนและจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานและรายวิชา เพิ่มเติม ส่วนลำดับสุดท้ายคือ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา และแนวทางการจัดทำหลักสูตร สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น (1.2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ กำหนดขอบเขตและติดตามงานพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการใช้สื่อเทคโนโลยี กำหนดให้มีการ จัดทำแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และกำหนดมาตรการการประกันคุณภาพภายใน ส่วนลำดับ สุดท้ายคือ ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัย (1.3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้สื่อและแหล่ง การเรียนรู้ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนและจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน โดย พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่วนลำดับสุดท้ายคือ จัดทำแผนการ เรียนรู้ทุกกลุ่มสาระโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (1.4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม (1.5) ด้าน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้ สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญ สถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาเพื่อใช้ในการ แก้ไขปัญหาและจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนทำได้ คิดเป็น ทำเป็นและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ส่วน ลำดับสุดท้ายคือ จัดให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคลากรชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วม พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (1.6) ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผล กำหนด ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำเอกสารหลักฐาน

การศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการวัดผลและการประเมินผลตามสภาพจริง (1.7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดให้มีการรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมให้นำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ศึกษา วิเคราะห์การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ (1.8) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกชุมชนเพื่อทำการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และจัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมครูและนักเรียนได้ใช้ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา (1.9) ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการนิเทศศึกษากับสถานศึกษาอื่น และสร้างความตระหนักให้แก่ครู และ ผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมการใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ (1.10) ด้านการแนะแนว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษาและสนับสนุนให้มีการตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ จัดระบบและแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน (1.11) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดทำแผนกลยุทธ์มุ่งเน้น คุณภาพการศึกษา และดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกส่วนลำดับสุดท้ายคือ จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบ

ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (1.12) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ พัฒนาครูในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและศึกษา วิเคราะห์การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้ครูผลิต สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) การเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ (2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแนะแนว ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาและด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน (2.2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

พระมหาปริญญา เตชปญโญ (2556, น.83) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงาน วิชาการของครู 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือ จัดทำแผนการ

เรียนการสอนตามหน่วยการเรียนรู้ รองลงมาคือ จัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน 2) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือ วัดผลและประเมินผลด้านจิตพิสัย พุทธิพิสัย และทักษะพิสัย และข้ออยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การวัดผลเน้นเชิงการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ รองลงมาคือ ประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนเพื่อตรวจสอบความพร้อม ผู้เรียนและความก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กำหนดวิธีการ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม 3) ด้านการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ จัดกิจกรรมที่หลากหลายเช่นประกวดแข่งขันส่งเสริมวันภาษาไทยและวันวิทยาศาสตร์ทุกปี รองลงมาคือ จัดกิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดหาวิทยากรพิเศษมาบรรยายเพิ่มเติมความรู้บางรายวิชา 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยคือ สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน รองลงมาคือ จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ใช้สถานที่นอกโรงเรียนร่วมกิจกรรม รอบบริเวณโรงเรียนเป็นระยะๆ 5) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ สื่อการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน รองลงมาคือ ใช้สื่อประเภทวัสดุ เช่น รูปภาพ หุ่นจำลอง ให้นักเรียน เข้าใจง่ายขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ใช้สื่อประเภทอุปกรณ์เช่นเครื่อง ฉายเครื่องเสียงให้เหมาะสมกับห้องเรียน (ท้องถิ่น) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) เพศต่างกัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดไม่เห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) มีอายุต่างกันพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน และด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) วุฒิการศึกษาต่างกันพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ 4) ระดับชั้นที่สอนพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน และผลรวมทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนต่างกัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ด้าน สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน และผลรวมทั้งหมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6) ประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อม

ทางการเรียนการสอน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

นิลวรรณ วัฒนา (2556, น.80-87) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถานภาพทางตำแหน่ง รูปแบบการจัดชั้นเรียน และที่ตั้งของโรงเรียน
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะจากการศึกษาสภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ระดับปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษาและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2) ผลเปรียบเทียบสภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน รูปแบบการจัดชั้นเรียนและที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏดังนี้ (2.1) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการไม่แตกต่าง

(1.2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหาร

โรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนค่าเฉลี่ยของคะแนนมากกว่านอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีรูปแบบการจัดชั้นเรียนต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่าง

4) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนในเขตเทศบาลมีระดับการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มากกว่าโรงเรียนนอกเขตเทศบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

วสันต์ ปริदानันท์ (2553, น.95) ที่ศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อทราบ

1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัด

สมุทรสงคราม พบว่า (2.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาคควรมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อร่วมกันวางแผน เปิดโอกาสให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยเชิญวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะครูในการออกแบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง (2.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของผู้เรียน โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน (2.3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาคควรมีระเบียบการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนความรู้ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีเกณฑ์ในการปฏิบัติและเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยครูมีการวัดประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง (2.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาคควรมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีการส่งเสริมการเผยแพร่งานวิจัยให้กับองค์กรอื่น (2.5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาคควรมีสื่อและนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลากหลายตรงกับความต้องการของครูผู้สอน โดยมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อนำมาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (2.6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้มีแหล่งเรียนภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลายที่มีบรรยากาศเอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยมีการประเมินผล ติดตามผลและนำผลมาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (2.7) การนิเทศการศึกษา สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมการนิเทศภายใน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีการปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล (2.8) การแนะแนวการศึกษา สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมการแนะแนวจากการร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครอง เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหาโดยสถานศึกษามีระบบการช่วยเหลือดูแลนักเรียนร่วมกับองค์กรอื่นๆ (2.9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมแผนพัฒนาปรับปรุงการประกันคุณภาพวิชาการที่มีคณะกรรมการร่วมมือกันตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการ โดยนำเสนอเผยแพร่ต่อสาธารณชนอย่างทั่วถึง (2.10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมศูนย์บริการทางวิชาการให้แก่ชุมชน โดยจัดนิทรรศการทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชนและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน (2.11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สถานศึกษาคควรมีส่งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เดินทางไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

(2.12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สถานศึกษาคควรประสานความร่วมมือไปยังองค์กรต่างๆ ให้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนการบริการทางวิชาการซึ่งและกัน

ณปภัช รุ่งโรจน์ (2553, น.108) ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ตามลำดับ 2) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ 3) การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ละออง รักนา (2557, น.7) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จากผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้ 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้ (1.1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยอมรับนับถือครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียน รองลงมาคือ การแสดงความจริงใจในการช่วยเหลือแนะนำผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การแสดงอารมณ์มั่นคงหนักแน่น มีเหตุมีผล (1.2) ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษารู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง รองลงมาคือ การแสดงความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดให้มี ระบบการนิเทศการสอนของครูในสถานศึกษา (1.3) ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน และการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียน รองลงมาคือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียน ให้ได้รับการนิเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดทำแผนการนิเทศ โดยระบุขั้นตอน รายละเอียดกิจกรรมในการนิเทศที่ชัดเจน และการจัดให้มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน (1.4) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ รองลงมาคือ การพิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงตามความต้องการ โดยให้ครูมีส่วนร่วม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การใช้ระบบที่ดีจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 (1.5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยกย่องชมเชยครูที่มีเทคนิคการสอนที่ดี รองลงมาคือ การให้กำลังใจโดยคำแนะนำแก่ครูในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การให้ความสนใจในปัญหาของครูที่กำลังประสบอยู่ (1.6) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การไปประชุมสัมมนาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสนใจจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการสอนมาให้คำแนะนำและให้ความรู้ในสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน

โรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยจำแนกตามสภาพทั่วไปของผู้บริหารและครู (2.1) บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนิเทศภายใน โรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการวางแผน และด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน (2.2) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน โรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการวางแผน และด้านการคัดเลือกสรรหาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน (2.3) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน โรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง (2.4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน โรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

เทอดศักดิ์ จันทิมา (2560, น.10) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้เครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยใช้เครือข่ายของสถานศึกษา และหาแนวทางการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้เครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย ตอนที่ 1 สภาพการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้เครือข่ายของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ เน้นการนิเทศร่วมมือ ช่วยกันแบบกัลยาณมิตร 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า

ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ งานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมแนวครุศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษานอกเขต ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับทุกข้อ 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียน การสอน 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สำรองแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขต พื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง 7) การนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาใน สถานศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดระบบการแนะแนวทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ ประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดให้ความรู้ ส่งเสริมความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะ วิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขต พื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา 12) การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า รายการที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายควรส่งเสริม โรงเรียนให้สร้างหลักสูตรที่หลากหลายสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับ บริบทภายในชุมชน โดยเครือข่ายต้องกำหนดให้โรงเรียนมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรของ

โรงเรียน 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้กลุ่มเครือข่ายต้องส่งเสริมครูโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการออกแบบการเรียนรู้ในระดับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาครูแบบเพื่อนช่วย เพื่อเผยแพร่ถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้แก่เพื่อนครูในรูปแบบการ Bench Mark และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบระบบออนไลน์ภายในกลุ่มเครือข่าย 3) ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนกลุ่มเครือข่ายต้องมีการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีการส่งเสริมการทำแผนการวัดผลประเมินผลของกลุ่มเครือข่ายสามารถให้โรงเรียนในกลุ่มนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายต้องสำรวจ รวบรวม วิเคราะห์ปัญหาทางวิชาการของโรงเรียนในกลุ่ม มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษานำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา ทั้งในลักษณะคณะวิจัยของกลุ่มเครือข่ายและคณะวิจัยของโรงเรียน 5) ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายประสานความร่วมมือโรงเรียนในกลุ่ม ให้ส่งตัวแทนในการจัดทำสื่อวัตกรรมการและจัดเก็บเป็นระบบสารสนเทศของกลุ่มเพื่อขยายผล ส่งเสริมให้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนำสื่อที่สร้างไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียน 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้กลุ่มเครือข่ายจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งในและนอกโรงเรียนให้โรงเรียนในกลุ่มได้เข้าไปศึกษาเรียนรู้แหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน 7) ด้านการนิเทศการศึกษาของกลุ่มเครือข่ายต้องส่งเสริมให้มีการนิเทศระหว่างโรงเรียนภายในกลุ่ม มีการจัดทำเครื่องมือการนิเทศและปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านวิชาการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 8) ด้านการแนะแนวการศึกษาควรจัดเวทีสัมมนาทางวิชาการในกลุ่มเครือข่าย เพื่อประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนว รวมทั้งต้องตั้งศูนย์แนะแนวทางการศึกษาระดับกลุ่มเครือข่าย 9) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ต้องจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ออกติดตามประเมินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน พบว่า กลุ่มเครือข่ายต้องส่งเสริมให้โรงเรียนศึกษาสภาพความต้องการของชุมชนในด้าน การขอรับบริการทางวิชาการจากโรงเรียนสร้างเครือข่ายวิชาการ โรงเรียนและชุมชนที่เข้มแข็ง 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น พบว่า กลุ่มเครือข่ายต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานขอความร่วมมือในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนางานกับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน หรือหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพในการพัฒนางานที่เป็นเลิศ (Best Practice) และ 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา พบว่า กลุ่มเครือข่ายต้องบริหารสารสนเทศให้เกิดประโยชน์มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคคล องค์กร หน่วยงานอื่นที่สนใจใน

การเรียนรู้และเป็นศูนย์ประสานงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายกับบุคคล องค์กร หน่วยงาน อื่นที่มีความต้องการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนในกลุ่ม

วนิดา คำชมพู (2554, น.41-55) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอนาแก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ด้านการแนะแนวการศึกษาซึ่งมีค่าเท่ากับ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ลำดับต่อมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2551 โรงเรียนจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และโรงเรียนมีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนมีการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายยืดหยุ่น เหมาะสมกับธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ครูกลุ่มสาระ โดยเน้นการนิเทศช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร 3) ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา และโรงเรียนจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนให้ได้มาตรฐานตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 4) ด้านการวิจัย

เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระมีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ และโรงเรียนมีการประสานความร่วมมือการเผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นตามลำดับ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และโรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาและพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน 6) ด้านพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนได้นำวิทยากรท้องถิ่นที่มีความรู้ความมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียน โรงเรียนมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายนอกสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายนอกสถานศึกษาในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนจัดตั้ง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น 7) ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อมูล เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนและโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การนิเทศการศึกษาของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อมูล เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดระบบการแนะแนววิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือเครือข่ายแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น และโรงเรียนดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ตามลำดับ 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับตามเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดที่กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนดำเนินการพัฒนางานตามแผน และติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนประสานความร่วมมือกับเขตพื้นที่

การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพของสถานศึกษาตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาและดำเนินการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จสถาน 10) ด้านการส่งเสริม ความรู้วิชาการแก่ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น โรงเรียนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการ และโรงเรียน ส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนดำเนินการให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน 11) ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่จัด การศึกษา โรงเรียนศึกษาความต้องการในด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษาและโรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนประสานความร่วมมือช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความ ต้องการทางวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัด การศึกษาและโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการ จัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

อดิพงษ์ สุขนาถ (2556, น.10) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการวางแผนการบริหารงาน วิชาการ โรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 การวิจัยมี วัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบการวางแผน การบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนบ้านทุ่งกรด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ได้ขั้นตอนการวางแผนบริหารงานวิชาการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การ

ค้นหาโอกาสและการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น การแปล โอกาสให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ การเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและกำหนดจุดมุ่งหมาย การ ตรวจสอบแบบการทบทวน และรูปแบบแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนบริหารงานวิชาการ จำนวน 50 รูปแบบ จำแนกรายด้าน ดังนี้ 1) ขั้นตอนและรูปแบบแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ขั้นตอน 8 รูปแบบแนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ต้องตรงตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงศักยภาพของบุคคล การฝึกอบรมแบบเข้ม เน้นการปฏิบัติด้วยกิจกรรม ไม่เน้นการท่องจำ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ได้ทำคิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและใฝ่รู้ ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ (ฝึกปฏิบัติ) การประยุกต์ใช้ความรู้การประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการเรียนการสอนด้านต่างๆ อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมในทุกวิชา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยระบบ PDCA

2) ขั้นตอนและรูปแบบแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ขั้นตอน 12 รูปแบบ แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน (SWOT) ที่สอดคล้องกับนโยบาย และหลักสูตรแกนกลาง การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น กำหนดหลักสูตรสถานศึกษาแล้วสร้างความเข้าใจให้ชัดเจน และใช้การพัฒนาทั้งระบบ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน พัฒนาไปพร้อมๆ กัน เน้นการบูรณาการ (Integration) ประสานความร่วมมือผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกเพื่อการแก้ปัญหา มีผู้ที่เชี่ยวชาญเรื่องหลักสูตรเป็นหัวหน้าที่วางแผนงานวิชาการในโรงเรียน หลักสูตรสถานศึกษาคัดเฉพาะที่เป็นสื่อ นำไปสู่การสร้างคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์เนื้อหาวิชาแกนเท่านั้น เวลาจะมีเหลือให้เด็กปฏิบัติ ฝึกอบรมครูให้เข้าใจหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตรได้นำความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มเติม คำนึงถึงเป้าหมายการพัฒนา คือ จิตใจ และทัศนคติของนักเรียน ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรจากรายงานปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะ มีการพัฒนาหลักสูตรเป็นระบบต่อเนื่องอย่างมีขั้นตอน 3) ขั้นตอนและรูปแบบแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ขั้นตอน 13 รูปแบบ แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย กิจกรรมและโครงการ ควรมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ (KPI) ในเกณฑ์การวัดและประเมินผล กำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศ โดยมีเป้าหมายคือ คุณภาพผู้เรียน มีการจัดทำปฏิทินการนิเทศไว้ล่วงหน้าตลอดปีการศึกษา กำหนดผู้นิเทศ / ผู้รับการนิเทศให้เหมาะสม มีคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นแกนนำการนิเทศ เพื่อหาข้อบกพร่องที่เกิดกับผู้เรียน ใช้แนวความคิดมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติการจากทุกภาคส่วน

(Participatory Stakeholder Action Evaluation) ส่งเสริมสนับสนุนครูให้พัฒนาจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เมื่อนำนวัตกรรมลงสู่การปฏิบัติจริงควรนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพแก่ครู การนิเทศทั่วไป เช่น การควบคุมชั้นเรียน การใช้คำถาม ฯลฯ ควรทำควบคู่กับการนิเทศแบบคลินิก เพื่อประหยัดเวลาในการนิเทศ กำหนดรูปแบบและเครื่องมือ นิเทศอย่างหลากหลาย มีการประเมินผลการวางแผนนิเทศว่า บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับ เป้าหมายหรือไม่ นิเทศติดตาม ตรวจสอบจากสภาพจริงตามปฏิทินการนิเทศ สรุปและรายงานผลการ นิเทศทั้งรายบุคคลและโดยรวม นำผลสรุปมาปรับปรุง พัฒนาการนิเทศอย่างต่อเนื่อง 4) ขั้นตอนและ รูปแบบแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ขั้นตอน 7 รูปแบบ แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ นำระบบ PDCA และทฤษฎีระบบ (System Approach) มาใช้ในการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้ เป็นแผนแม่บทในช่วงเวลาที่กำหนด นำทรัพยากรและวิธีการต่างๆ มาดำเนินการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ มาตรฐาน เพื่อให้บรรลุผลที่กำหนดไว้ตามแผน โดย เน้นการบริหารจัดการใช้การ จัดการความรู้ (Knowledge Management) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เข้า มามีบทบาทในการพัฒนามากที่สุด ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง คุณภาพการศึกษาอย่างเป็น กระบวนการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รายงานคุณภาพการศึกษาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) ขั้นตอนและรูปแบบแนวทางการปฏิบัติในการวางแผนบริหารงาน วิชาการด้านการพัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ขั้นตอน 10 รูปแบบ แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดหาทั้งงบประมาณและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้พอเพียงพร้อมการ บำรุงรักษา จัดกิจกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีระบบ มีกระบวนการและขั้นตอนที่ เหมาะสมสำรวจด้านอุปกรณ์ สื่อให้เพียงพอและพัฒนาบุคลากรรองรับ มีการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ มาให้ครูผู้สอนทดลองใช้ก่อน มีการนำไปใช้ (Implementation) ที่เป็นระบบ และพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ เสมอ ผู้สอนต้องรู้และเข้าใจ บทบาทหน้าที่ มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการ สอนได้จริง จัดการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการความรู้และใช้เทคโนโลยีเพื่อ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวก และจัดหาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนติดตามประเมินผลเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กรทิพย์ ศกุนตานุรักษ์ (2554, น.94-103) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า

สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านมีข้อค้นพบ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดครูเข้าสอน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ มีการทำความเข้าใจหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรและมีการประชุมวางแผนในการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามหลักสูตร ตามลำดับ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมทางวิชาการ รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่ หลากหลาย และมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ ครูจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามลำดับ 3) ด้านการนิเทศ ภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการให้คำปรึกษา แนะนำ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และมีการแนะนำให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาคือ มีการประชุมวางแผนการนิเทศภายใน และมีการกำหนดเป้าหมายของโครงการนิเทศภายใน และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหา แนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามลำดับ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ลำดับแรก เรียง จากมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร หลักฐานการวัดผลและประเมินผล รองลงมา คือ มี การกำหนดเกณฑ์เพื่อทราบระดับผลการเรียนผลการประเมินของผู้เรียนในแต่ละรายวิชาและมีการวัด และประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร ตามลำดับ 5) ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ลำดับแรก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีปฏิทินการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีการระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

นิรมล ชาสงวน (2558, น.7) ได้ศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

และเปรียบเทียบการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมือง นครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ ชุมชน 2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านการศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ด้านการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษา ขนาดใหญ่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน ด้านการจัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด เทคนิค ทักษะทาง วิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น และด้านการส่งเสริมให้ ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดย บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีระดับความ คิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การ ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

วิระชาติ ชาญหลง (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านสนาม อำเภอบึงสามพัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา มีการ ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเห็นความสำคัญใน การจัดการศึกษาร่วมกัน ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา และมีการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ชุมชนเกิดความพอใจและ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนใน การจัดการศึกษา โดยใช้การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนาครั้งนี้ มีระดับความพึงพอใจต่อ

การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

เสริมสุข โชติช่วงฉัตรชัย (2557, น.120) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ตามลำดับ

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือโรงเรียนนิเทศการใช้หลักสูตร และ โรงเรียนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือโรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม และโรงเรียนจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือกันแบบกัลยาณมิตร เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้อง

กับความสนใจ ความถนัด ทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้อย่างสมดุลกันเป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล
และประเมินผลของสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียน
ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และการประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
การศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ
โรงเรียนพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินให้ได้มาตรฐาน เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนจัดให้มีการ
เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ
และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษากำหนด เป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย การเผยแพร่
ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครั
องค์กร และหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ
โรงเรียนส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ
โรงเรียนศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของ
ศึกษา เป็นอันดับที่ 2 และ 3

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียน
การสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ
โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรม การเรียนการสอนและโรงเรียนประเมินผลการ
พัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนศึกษา
วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงาน
วิชาการเป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในการจัดตั้งส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น และโรงเรียนจัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนสำรวจแหล่งเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ใกล้เคียงเป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา และโรงเรียนจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียนติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา และโรงเรียนจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา เป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียนประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และโรงเรียนจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนวางแผนการพัฒนาคุณภาพ ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียนส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และโรงเรียนจัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนโรงเรียนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น เป็นอันดับสุดท้าย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียนประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษา เป็นอันดับที่ 2

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของ

บุคคล ครอบครัว องค์กร สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และ โรงเรียนสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่นที่จัดการศึกษา เป็นอันดับที่ 2 และ 3

กิตติชัย เขี่ยมไธสง (2553, น.67) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนซึ่งมีค่าเท่ากับด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชนลำดับต่อมา คือ ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ลำดับต่อมาคือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น มีการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางและโรงเรียนมีความเข้าใจที่ถูกต้องในการกำหนดควิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาตามลำดับ 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวการสอนแบบบูรณาการ ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามแนวทางการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและครูมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น วิทยาการภายนอก และแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ คณะกรรมการเทียบโอนมีความรู้ ทักษะประสบการณ์มีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การจัดทำเครื่องมือวัดผลและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด และการกำหนดระเบียบแนวทางการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาชัดเจน ตามลำดับ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อที่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ โรงเรียนมีการประสานขอความ

ร่วมมือในการนำผลการวิจัย จากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นมาใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการส่งเสริมพัฒนางานวิจัย โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีทักษะความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการวางแผนการผลิตจัดหาและใช้สื่ออย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการประเมินการใช้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและมีคุณภาพและโรงเรียนมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนได้รับความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อการเรียนการสอนและโรงเรียนดำเนินการ ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการปฏิบัติการนิเทศอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โรงเรียนมีการนำวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายนิเทศศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการปฏิบัติกิจกรรมแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นและกับเขตพื้นที่ การศึกษาที่สังกัด และโรงเรียนมีการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือและติดตามนักเรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 9) ด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก มีข้อที่การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ ได้ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ชัดเจน โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ตามลำดับ 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยรวมทุกข้อ มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการสร้าง เครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีการจัดหาวิทยากรให้ความรู้

ตรงตามความต้องการของชุมชนและโรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน ตามลำดับ 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนได้รับการยอมรับทางวิชาการจากสถานศึกษาและองค์กรอื่น โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นและโรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดหรือเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง ตามลำดับ 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยรวมทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีความสนใจกิจกรรมทางวิชาการที่โรงเรียนจัดให้ครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนในการส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และโรงเรียนมีงบประมาณในการส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตามลำดับ

ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.1) ดังนี้ งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจกงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการมาเป็นอันดับแรก เนื่องจากหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.32) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารและการจัดการด้านวิชาการไว้ 17 งาน คือ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร ท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานสถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

วิไลวรรณ ปุจริตัน (2560, น.11) ที่ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ขอบข่ายงานวิชาการ กระบวนการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ คือ สิ่งที่เอื้อให้การนำกระบวนการการบริหารงานวิชาการมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานวิชาการ โดยตรงและส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู หน้าที่ที่สำคัญคือ เป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการ มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม พัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน นิเทศกำกับติดตามผลการอำนวยความสะดวกให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ปัจจัยด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร มีการวางแผนและประชุมชี้แจงก่อนการดำเนินงาน มีการติดตามและประเมินผลและเสริมสร้างพลังความสามัคคีในหมู่คณะ การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธวิธีที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ ทำให้เกิดระบบและวิธีการปฏิบัติที่มีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ปัจจัยด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม ควรจัดห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนให้ครบให้แสงสว่างเพียงพออุณหภูมิอยู่ในระดับพอเหมาะมีแหล่งเรียนรู้ในบริเวณโรงเรียน สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ดี สร้างสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีการสำรวจสถานภาพครอบครัวของนักเรียน พื้นฐานทางครอบครัวจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่า อาชีพและรายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อีกทั้งการเอาใจใส่ของผู้ปกครองจะส่งผลทางตรงกับ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น การจัดการศึกษาก็ควรคำนึงถึงในส่วนนี้ด้วยหากพบว่า นักเรียนมาจากสภาพครอบครัวอย่างไรแล้ว ควรจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้เหมาะสม เช่น การจัดหาทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่มีสภาพครอบครัวที่ยากจนเพื่อที่นักเรียนจะได้มีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียนมากยิ่งขึ้น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง/ชุมชน ควรมีการจัดประชุมชี้แจงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจัดกิจกรรมเรียนรู้สู่ชุมชน ทำงานด้วยความ โปร่งใสและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับด้านครู ด้านสภาพทั่วไปของสถานศึกษา ด้านชุมชนและด้านผู้บริหาร สภาพสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ ความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษา บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวิชาการ (1.2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ เป็นวิธีการที่โรงเรียนใช้บริหารงานวิชาการ โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอน ซึ่งการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การวางแผนการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนการนำไปใช้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดเป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน จัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ การกำหนด งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าอย่างมีระบบ รอบคอบ ทำให้งานนั้นๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดการวางแผนเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์มีการประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีการทบทวนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้โดยเป็นการร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการสอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีทุกฝ่าย ทุกคนพยายามเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ดีมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และการตรวจสอบและประเมินผลมีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง วางกรอบการตรวจสอบและประเมินผลวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล การประเมินผลการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะจะทำให้ทราบว่าการทำงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่

วางไว้หรือไม่จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป (1.3) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์ การจัดแผนการเรียนรู้ การสอนซ่อมเสริม การจัดครูเข้าสอน และการจัดชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญกับโรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่หวังไว้คือ ผู้เรียนได้รับความรู้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ตั้งไว้ในหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลางการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาสถานประกอบการและอื่นๆ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล โดย เน้นการประเมินสภาพจริง ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการ เผยแพร่ผลงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษามีการดำเนินการนิเทศงานวิชาการ พัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การนิเทศภายในสถานศึกษา นำผลการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษามีกระบวนการระหว่างครูกับผู้บริหารเพื่อการแนะนำชี้แนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำขั้นตอนและวิธีการนิเทศการดำเนินการนิเทศโดยใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาหนังสือ สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จัดหา พัฒนาและใช้หนังสือ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา กิจกรรมการพัฒนาสื่อ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ โดยเป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถส่งเสริมความรู้ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (2.1) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้านของรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และจากทั้งหมด 3 องค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับความเหมาะสมแต่ละด้านของรูปแบบการบริหารงานวิชาการจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ กระบวนการบริหารงานวิชาการและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านผู้บริหารและภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก ด้านสภาพทั่วไป/สภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก (2) กระบวนการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อด้านกระบวนการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (1) การวางแผน ผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อด้านกระบวนการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเป็นดังนี้ มีการกำหนด พันธกิจ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการตรวจสอบและควบคุมก่อนนำไปใช้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ ผู้ใช้แผนต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจน ก่อนการนำไปใช้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน กำหนด เป้าประสงค์ การบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ (2) การทำแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อด้านกระบวนการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นขั้นเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเป็นจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ การกำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ การกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตามกลยุทธ์ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ (3) การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ ผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อด้านกระบวนการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเป็นดังนี้ การประสานงานการดำเนินงานตามกลยุทธ์ มีการทบทวนปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง หรือคงความต่อเนื่องการดำเนินงานตามกลยุทธ์ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ (4) การตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อด้าน กระบวนการของรูปแบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นขั้นเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเป็นดังนี้ ขั้นที่มีการกำหนดให้มีการติดตามอย่างต่อเนื่องวางกรอบการตรวจสอบและประเมินผลวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน มีการรวบรวมข้อมูลของการตรวจสอบประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดทำเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินผล อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ (1.3) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความเหมาะสมรายชื่อ เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ การเผชิญสถานการณ์ การจัดแผนการเรียนรู้ การสอนซ่อมเสริม การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ตามลำดับ การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้หลักสูตร การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรแกนกลาง ตามลำดับ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล เทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษา สถานประกอบการและอื่นๆ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลโดยเน้นการประเมินสภาพจริง ตามลำดับ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เผยแพร่ผลงานการ วิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เผยแพร่ผลงานการ วิจัยการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาหนังสือ สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนการสอน ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จัดหาพัฒนาและใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาตามลำดับ

จรัสศักดิ์ ทูบจิว (2557, น.168) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จากผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดทิศทางขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2) การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษาการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่นบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด

การศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนางาน วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมี 2 ด้าน คือ การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์และการกำหนดทิศทางขององค์กร

พรรณณา อิงพงษ์พันธ์ (2554, น.157) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า (1) การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินกลยุทธ์ และการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ (2) ผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การแนะแนว การวางแผนงานด้านวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การ

พัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตามลำดับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วิลเลียม (Williams, 1970, p.722) ศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอินเดียนา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ในการประเมินผลและปรับปรุงการสอนอยู่ในระดับน้อย
- 2) ผู้บริหารมอบหมายงานการประเมินผลและการปรับปรุงการเรียนการสอนไว้กับหัวหน้าหมวดวิชาและเชื่อตามรายงานที่ได้รับการเสนอ
- 3) การใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนมีน้อย
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่มากเท่าไร ผู้บริหารมักไม่มีเวลาให้กับโครงการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูมากเท่านั้น

ดิคซอน (Dixon, 1982, p.1764-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียน เกรด 3 และเกรด 6 ตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแคลิฟลอเนีย จำนวน 20 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งเกรด 3 และเกรด 6 และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูใหญ่ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนเกรด 3 และเกรด 6 ได้ประมาณร้อยละ 49 และ 56 ตามลำดับ

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1984, p.994-A) ได้ศึกษาบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะผู้นำวิชาการ โดยต้องการเปรียบเทียบด้านการรับรู้ และความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง และครูที่มีบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐแมสซาชูเซตส์ ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูใหญ่ 150 คน ผู้บริหารระดับสูง 300 คน และครู 450 คน โดยส่งข้อมูลแบบสอบถามทางไปรษณีย์และได้รับคืนมาร้อยละ 60.30 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูง และครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ ในฐานะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน
- 2) การรับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูง และครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีความแตกต่างกัน

3) การรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีความแตกต่างกัน

คังจิวา (Kangiwa, 1991, p.367-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูใหญ่และครูในรัฐโซโกโต ประเทศไนจีเรีย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ครูใหญ่ จำนวน 40 คน และครูจำนวน 100 คน ที่สุ่มแบบไม่เจาะจงจาก 8 เขตการศึกษาในรัฐโซโกโต เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่แบ่งเป็น 8 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนแรงค์ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของครูใหญ่และตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย คือ ระดับ .275 เท่านั้น

เพนเทลิดิส (Pantelides, 1991, p.768-A) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตัวอย่างประกอบด้วย ครูใหญ่จำนวน 90 คน โดยการสุ่มแบบเป็นระบบตามสัดส่วน จากรัฐอริโซนา ไอโอวาและเวอร์จิเนีย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของไอโอวา โดยให้ครูใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ส่วนการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 576 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

Evers (1987, Abstract) ได้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลางสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์น้อยและมากอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับกลาง

Ruhl (1992, Abstract) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมี 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนและโปรแกรมการประเมินผล

Person (1993, p.3071: A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Finklea (1997, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่และโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่โคโรไลนา โดยมุ่งเน้นไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจกับความมีประสิทธิผลโรงเรียน และพบว่า มีสหสัมพันธ์ทางลบที่สูงมากในระหว่างสถานภาพกับตัวแปรต่างๆ ของความมีประสิทธิผลของโรงเรียน และยังได้สรุปจากการที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบสภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้องนำมาพิจารณาในการตีความหรือแปลความตามผลวิจัยที่ได้และมีผลกระทบอย่างสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Chui (1997, p.807-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและตามการรับรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำสูงก็จะมีวิสัยทัศน์สภาพบรรยากาศและการรับรู้ของนักเรียนสูงตามไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันขับเคลื่อนให้การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และในขณะเดียวกันผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่สำคัญและจำเป็น คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิชาการ และจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ จำนวน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 88 คนและหัวหน้างานแผนงาน จำนวน 11 คน ของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 121 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยหรือระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) ได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้างข้อคำถามเป็นรายชื่อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหา ในกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับคำจำกัดความในงานวิจัย

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา และตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบและวิธีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item-objective Congruence: IOC) ให้ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าเท่ากับ 0.60 จำนวน 6 ข้อ 0.80 จำนวน 14 ข้อ 1.00 จำนวน 68 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.975

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานแผนงาน โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นประชากรเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อความสะดวกในการส่งกลับมายังผู้วิจัย เก็บข้อมูลได้จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) ความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 3) ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง 5) มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.01-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 3) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์การ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 13) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 14) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (σ) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.51-1.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการในโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง	0.710-1.000	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับมาก
ค่า r อยู่ในช่วง	0.310-0.700	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง	0.010-0.300	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+)		หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ คล้อยตามกัน
หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-)		หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทาง ลักษณะตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 11 คน รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ จำนวน 11 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 88 คน และหัวหน้างานแผนงาน จำนวน 11 คน ของโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 121 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย

4.4 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
Y	แทน	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย
SUM A	แทน	ความคิดความเข้าใจในระดับสูง
SUM B	แทน	ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆมากำหนดเป็นกลยุทธ์

SUM C	แทน	ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
SUM D	แทน	ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง
SUM E	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์
SUM F	แทน	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
SUM G	แทน	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
SUM H	แทน	การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
SUM I	แทน	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
SUM J	แทน	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี
SUM K	แทน	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
SUM L	แทน	การนิเทศการศึกษา
SUM M	แทน	การแนะแนวการศึกษา
SUM N	แทน	การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
SUM O	แทน	การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
SUM P	แทน	การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
SUM Q	แทน	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
SUM R	แทน	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา
SUM S	แทน	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย มีจำนวน 121 ฉบับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

n = 121

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการ	11	9.10
รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ	11	9.10
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	88	72.70
หัวหน้างานแผนงาน	11	9.10
รวม	121	100
2. เพศ		
ชาย	63	52.07
หญิง	58	47.93
รวม	121	100
3. อายุ		
อายุ 31-40 ปี	11	9.10
อายุ 41-50 ปี	86	71.07
อายุ 51 ปีขึ้นไป	24	19.83
รวม	121	100
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	61	50.41
ปริญญาโท	57	47.11
ปริญญาเอก	3	2.48
รวม	121	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5-10 ปี	14	11.57
11-15 ปี	18	14.87
มากกว่า 15 ปี	89	73.56
รวม	121	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.07 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.07 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.41 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 73.56

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย μ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ จากประชากรจำนวน 121 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	μ	σ	แปลผล
1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง (SUM A) (High – Level Cognitive Activity)	4.44	0.59	มาก
2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ (SUM B) (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy)	4.31	0.68	มาก
3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (SUM C) (Anticipating and Creating a Future)	4.34	0.66	มาก
4. ความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง (SUM D) (Revolutionary Thinking)	4.26	0.66	มาก
5. การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (SUM E) (Creating a Vision)	4.28	0.68	มาก
รวม	4.32	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.44, \sigma = 0.59$) รองลงมาคือ ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\mu = 4.34, \sigma = 0.66$) ส่วนด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 4.26, \sigma = 0.66$)

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง

ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	μ	σ	แปลผล
1. สามารถคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล	4.53	0.61	มากที่สุด
2. สามารถสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ	4.52	0.57	มากที่สุด
3. สามารถประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	4.49	0.60	มาก
4. สามารถคิดเชิงระบบแบบองค์รวม	4.28	0.53	มาก
5. สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน	4.41	0.62	มาก
6. สามารถคิดสังเคราะห์ ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน	4.36	0.59	มาก
7. สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน	4.47	0.62	มาก
รวม	4.44	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44, \sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถคิดเชิงมโนภาพ ซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.61$) รองลงมาคือ สามารถสรุปข้อมูลต่างๆ

เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ($\mu = 4.52, \sigma = 0.57$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถคิดเชิงระบบแบบองค์รวม ($\mu = 4.28, \sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ
มากำหนดเป็นกลยุทธ์

ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนนำผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.38	0.56	มาก
2. โรงเรียนทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน	4.32	0.62	มาก
3. โรงเรียนทำการสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร	4.29	0.69	มาก
4. โรงเรียนทำการประเมินผลการดำเนินงาน	4.23	0.86	มาก
รวม	4.31	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนนำผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.38, \sigma = 0.56$) รองลงมาคือ โรงเรียนทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน ($\mu = 4.32, \sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนทำการประเมินผลการดำเนินงาน ($\mu = 4.23, \sigma = 0.86$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับ
อนาคต

ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	4.36	0.68	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน	4.40	0.69	มาก
3. ผู้บริหารสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามารับบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้	4.30	0.68	มาก
4. ผู้บริหารคิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้รองรับความต้องการในอนาคต	4.17	0.61	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน	4.37	0.69	มาก
6. ผู้บริหารทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.42	0.66	มาก
7. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ	4.33	0.63	มาก
รวม	4.34	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.66$) รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้รองรับความต้องการในอนาคต ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บริหารคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	4.32	0.72	มาก
2. ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.28	0.67	มาก
3. ผู้บริหารทำการกระตุ้นและเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร	4.33	0.65	มาก
4. เมื่อผู้บริหารพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วย วิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ	4.12	0.63	มาก
รวม	4.26	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารทำการกระตุ้นและเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ผู้บริหารคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อผู้บริหารพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	μ	σ	แปลผล
1. กำหนดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง ปัจจุบันและอนาคต	4.14	0.64	มาก
2. กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจ	4.24	0.76	มาก
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี	4.30	0.70	มาก
4. มีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน	4.33	0.68	มาก
5. สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	4.22	0.63	มาก
6. สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกัน	4.28	0.70	มาก
7. มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ้มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ	4.39	0.67	มาก
8. มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.69	มาก
รวม	4.28	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ้มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กำหนดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.64$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

จากการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากประชากร จำนวน 121 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย (Y)	μ	σ	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (SUM F)	4.42	0.57	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (SUM G)	4.42	0.56	มาก
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (SUM H)	4.30	0.59	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (SUM I)	4.40	0.65	มาก
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี (SUM J)	4.32	0.60	มาก
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (SUM K)	4.29	0.63	มาก
7. การนิเทศการศึกษา (SUM L)	4.32	1.14	มาก
8. การแนะแนวการศึกษา (SUM M)	4.24	0.58	มาก
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (SUM N)	4.31	0.56	มาก
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน (SUM O)	4.20	0.62	มาก
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (SUM P)	4.15	0.55	มาก
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (SUM Q)	4.19	0.55	มาก
13. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (SUM R)	4.27	0.61	มาก
14. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (SUM S)	4.28	0.63	มาก
รวม	4.29	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณหลวงวิทยาลัย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระแกนกลางและสาระเพิ่มเติม	4.50	0.57	มาก
2. จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.42	0.56	มาก
3. จัดให้มีการประชุมเพื่อจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.36	0.61	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระตามความเหมาะสม	4.44	0.59	มาก
5. จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและ จัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น	4.28	0.55	มาก
6. มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.56	มาก
7. มีการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.57	มาก
รวม	4.42	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณหลวงวิทยาลัย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระแกนกลางและสาระเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาคือ มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.56$) ส่วนข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและจัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น ($\mu = 4.28, \sigma = 0.55$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	μ	σ	แปลผล
1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.52	0.53	มากที่สุด
2. ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.54	0.53	มากที่สุด
3. มีการฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงแก่ผู้เรียน	4.37	0.53	มาก
4. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.37	0.56	มาก
5. ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.35	0.64	มาก
6. นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.34	0.58	มาก
รวม	4.42	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัยด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42, \sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.54, \sigma = 0.53$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 4.52, \sigma = 0.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu = 4.34, \sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณหลายวิทยาลัย ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	μ	σ	แปลผล
1. จัดให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา	4.23	0.53	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล แต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้	4.34	0.55	มาก
3. ส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน	4.28	0.61	มาก
4. กำหนดให้มีการจัดทำผลการประเมิน แสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	4.35	0.64	มาก
5. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	4.27	0.63	มาก
รวม	4.30	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณหลายวิทยาลัย ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำหนดให้มีการจัดทำผลการประเมิน แสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล แต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. ส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.53	0.67	มากที่สุด
2. มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น	4.33	0.66	มาก
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและ สถาบันอื่น	4.33	0.62	มาก
รวม	4.40	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี	μ	σ	แปลผล
1. จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ	4.33	0.59	มาก
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน	4.25	0.59	มาก
3. ส่งเสริมการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ	4.36	0.64	มาก
รวม	4.32	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัยด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.59$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	μ	σ	แปลผล
1. จัดให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.17	0.58	มาก
2. ส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.31	0.65	มาก
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.40	0.67	มาก
รวม	4.29	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29, \sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.40, \sigma = 0.67$) รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดทำ เอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่ ใกล้เคียง ($\mu = 4.31, \sigma = 0.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\mu = 4.17, \sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย ด้านการนิเทศการศึกษา

ด้านการนิเทศการศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการและวิธีการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศตามปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.33	0.62	มาก
2. ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.29	0.64	มาก
3. จัดให้มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	4.14	0.54	มาก
4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ	4.51	2.78	มาก
รวม	4.32	1.14	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32, \sigma = 1.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.51, \sigma = 2.78$) รองลงมาคือ มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการและวิธีการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.33, \sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการประเมินผล การ

จัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน
($\mu = 4.14, \sigma = 0.54$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย
วิทยาลัย ด้านการแนะแนวการศึกษา

ด้านการแนะแนวการศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. ส่งเสริมการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน	4.23	0.54	มาก
2. ส่งเสริมการดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือ ของครูทุกคนในสถานศึกษา	4.22	0.59	มาก
3. ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการ แนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา	4.19	0.58	มาก
4. ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นๆหรือเครือข่าย การแนะแนว ภายในองค์กร	4.30	0.63	มาก
รวม	4.24	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัย
ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24, \sigma = 0.588$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับ
สถานศึกษาอื่นๆ หรือเครือข่าย การแนะแนวภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.30, \sigma = 0.63$)
รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดย
เชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ($\mu = 4.23, \sigma = 0.54$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว
การศึกษาในสถานศึกษา ($\mu = 4.19, \sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. พัฒนาการจัดระบบ โครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.40	0.59	มาก
2. จัดประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)	4.20	0.57	มาก
3. จัดให้มีการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.38	0.58	มาก
4. ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.54	มาก
5. ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในขององค์การ	4.37	0.56	มาก
6. ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันจากองค์กรภายนอก	4.36	0.56	มาก
รวม	4.31	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$, $\sigma=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พัฒนาการจัดระบบ โครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.40$, $\sigma=0.59$) รองลงมาคือ จัดให้มีการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu=4.38$, $\sigma=0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu=4.15$, $\sigma=0.54$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย
วิทยาลัย ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	μ	σ	แปลผล
1. จัดให้มีการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาของชุมชนเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน	4.19	0.60	มาก
2. จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชนและท้องถิ่น	4.05	0.59	มาก
3. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	4.28	0.63	มาก
4. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	4.28	0.69	มาก
รวม	4.20	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20, \sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ($\mu = 4.28, \sigma = 0.63$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.28, \sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและท้องถิ่น ($\mu = 4.05, \sigma = 0.59$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลาย
วิทยาลัย ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
องค์กรอื่น

ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น	μ	σ	แปลผล
1. ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษากับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	4.29	0.58	มาก
2. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางาน วิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.01	0.53	มาก
รวม	4.15	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย
ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ
ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และระดับอุดมศึกษากับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.58$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กร
ต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย
วิทยาลัย ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยังค์กร
หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. จัดให้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงานและสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา	4.09	0.50	มาก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงานและสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา	4.26	0.57	มาก
3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา	4.21	0.58	มาก
รวม	4.19	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลากหลายวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงานและสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาคือ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดให้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยังค์กร หน่วยงานและสถาบันสังกัดอื่นที่จัดการศึกษา ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.50$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณหลายวิทยาลัย ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	4.25	0.59	มาก
2. จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	4.31	0.64	มาก
3. ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและ แก้ไขปรับปรุง	4.23	0.60	มาก
4. นำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ	4.29	0.62	มาก
รวม	4.27	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายคุณหลายวิทยาลัย ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.24	0.62	มาก
2. มีการวิเคราะห์การใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.28	0.65	มาก
3. มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด	4.28	0.62	มาก
4. มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.63	มาก
รวม	4.28	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.62$)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร X	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	A	B	C	D	E
SUM A	1.00				
SUM B	.390	1.00			
SUM C	.999	.358	1.00		
SUM D	.391	1.00	.359	1.00	
SUME	-.368	-.396	-.368	-.396	1.00

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย

ตัวแปร Y	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเครือข่ายมหาวิทยาลัย	F	G	H	I	J
SUM F	1.00				
SUM G	.650	1.00			
SUM H	.472	.755	1.00		
SUM I	.298	.472	.595	1.00	
SUM J	.297	.472	.596	1.00	1.00
	SUM	SUM	SUM	SUM	SUM
	K	L	M	N	O
SUM K	1.00				
SUM L	.750	1.00			
SUM M	.766	1.00	1.00		
SUM N	.453	.560	.562	1.00	
SUM O	.764	.999	1.00	.562	1.00

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย (ต่อ)

ตัวแปร Y	SUM	SUM	SUM	SUM
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในเครือข่ายวิทยาลัย	P	Q	R	S
SUM P	1.00			
SUM Q	.740	1.00		
SUM R	.579	.772	1.00	
SUM S	.571	.770	1.00	1.00



ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในเครือข่ายคุณาธารวิทยาลัย

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E	SUM F	SUM G	SUM H	SUM I	SUM J	SUM K	SUM L	SUM M	SUM N	SUM O	SUM P	SUM Q	SUM R	SUM S
SUM A	1.00																		
SUM B	.39	1.00																	
SUM C	.999	.358	1.00																
SUM D	.391	1.00	.359	1.00															
SUM E	-.368	-.396	-.368	-.396	1.00														
SUM F	.998	.387	.998	.386	-.348	1.00													
SUM G	.648	.596	.655	.595	-.702	.650	1.00												
SUM H	.494	.777	.473	.777	-.600	.472	7.55	1.00											
SUM I	.333	.783	.302	.791	-.579	.298	.472	.595	1.00										
SUM J	.332	.783	.302	.792	-.565	.297	.472	.596	1.00	1.00									
SUM K	.332	.783	.302	.791	-.550	.297	.471	.596	.999	1.00	1.00								
SUM L	.388	.999	.356	.998	-.380	.387	.595	.777	.751	.751	.750	1.00							

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย (ต่อ)

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E	SUM F	SUM G	SUM H	SUM I	SUM J	SUM K	SUM L	SUM M	SUM N	SUM O	SUM P	SUM Q	SUM R	SUM S
SUM M	3.89	1.00	.357	.999	-.382	.386	.595	.777	.766	.766	.766	1.00	1.00						
SUM N	.648	.562	.655	.563	-.701	.649	.998	.737	.454	.454	.456	.560	.562	1.00					
SUM O	.388	.999	.357	.999	-.374	.386	.594	.777	.764	.765	.764	.999	1.00	.562	1.00				
SUM P	.252	.589	.235	.587	-.717	.235	.367	.444	.754	.739	.729	.575	.574	.331	.555	1.00			
SUM Q	.322	.783	.302	.791	-.556	.297	.472	.596	.999	1.00	1.00	.750	.766	.453	.764	.740	1.00		
SUM R	.998	.387	.998	.386	-.348	1.00	.595	.777	.772	.772	.772	.999	1.00	.562	.999	.579	.772	1.00	
SUM S	.389	1.00	.358	.999	-.379	.386	.595	.777	.769	.770	.770	.999	1.00	.562	1.00	.571	.770	1.00	1.00

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (SUM C) กับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (SUM F) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.998 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง (SUM D) กับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (SUM J) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.792 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ (SUM B) กับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานแผนงาน จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 121 คน ที่ได้มาโดยวิธีการเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 88 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่ เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.07 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.07 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.41 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 73.56

5.1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดความเข้าใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมาคือ ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ส่วนด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถคิดเชิงมโนภาพ ชิมชับและรับรู้

แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 รองลงมาคือ สามารถสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถคิดเชิงระบบแบบองค์รวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

5.1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย วิทยาลัย ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนนำผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือ โรงเรียนทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนทำการประเมินผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86

5.1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย วิทยาลัย ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารคิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้รองรับความต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

5.1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย วิทยาลัย ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารทำการกระตุ้นและเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ ผู้บริหารคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อผู้บริหารพบปัญหา จะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

5.1.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายหลากหลาย วิทยาลัย ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจนคุ้มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กำหนดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

5.1.3 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

5.1.3.1 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระแกนกลางและสาระเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือ มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และจัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

5.1.3.2 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

5.1.3.3 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายวิทยาลัย ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำหนดให้มีการจัดทำผลการประเมินแสดงความ

ก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล แต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

5.1.3.4 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

5.1.3.5 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือ จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59

5.1.3.6 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

5.1.3.7 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.78 รองลงมาคือ มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการ และวิธีการนิเทศภายในจัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศตามปฏิทินการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

5.1.3.8 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการแนะแนวการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือเครือข่าย การแนะแนวภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ ส่งเสริมการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

5.1.3.9 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พัฒนาการจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมาคือ จัดให้มีการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

5.1.3.10 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัด โดยหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชนและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59

5.1.3.11 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษากับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

5.1.3.12 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดให้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

5.1.3.13 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือ นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและ แก้ไขปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

5.1.3.14 การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (SUM C) กับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (SUM F) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.998 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง (SUM D) กับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (SUM J) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.792 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ (SUM B) กับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ ความเข้าใจ ความรู้ลึกซึ้งนึกคิดของครู มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และมีความคิดนอกกรอบ สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคงอยู่อย่างยั่งยืนของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สกวลลธิธร (2556, น.96) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกและผ่านการอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ในปัจจุบันสถานศึกษาต่างๆ มีการแข่งขันกันสูง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาของตนเองมีจุดเด่นและสร้างมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา วรกานต์ทิวัดต์ (2555, น.115) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แสดงว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ เข้าใจความรู้ลึกซึ้งนึกคิดของครู มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดนอกกรอบแต่สร้างสรรค์ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคงอยู่อย่างยั่งยืนของสถานศึกษา

5.2.1.1 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถคิดเชิงมโนภาพ ชี้นำและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล สรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ คิดเชิงระบบแบบองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญประภา สาลิกา (2556, น.92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดความเข้าใจระดับสูงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลจนสามารถนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน มีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์เดิมมาบูรณาการปรับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบและตรงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณีวรรณ (2553, น.102) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถแยกแยะองค์ประกอบของงานแต่ละงานในสถานศึกษาได้ สามารถคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารสามารถรวบรวมแนวคิดวิธีการหลายๆ ด้านมาผสมผสานจนเกิดเป็นแนวคิดวิธีการใหม่ๆ

5.2.1.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนนำผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน ทำการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาทอง (2550, น.79) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบสร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยึดการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม เปิดรับนโยบาย วิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงควรบริหารงานโดยใช้ฐานข้อมูลช่วยในการวางแผนและการตัดสินใจ

5.2.1.3 ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นใน

สถานศึกษา กำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน คิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ไว้ตอบรับความต้องการในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุมพร พัฒนะมาศ (2558, น.97) ที่ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ด้านการมีความหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน มีการพัฒนาเพิ่มบริการเสริมจากปกติอยู่เสมอ มีความศรัทธาและความเชื่อมั่นของผู้บริหาร ในการสร้างความสำเร็จสู่องค์กร มีการคาดการณ์ แนวโน้มอนาคต มากำหนดทิศทางของสถานศึกษา

5.2.1.4 ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารทำการกระตุ้นและเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร คิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เมื่อผู้บริหารพบ ปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัย เพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ประศรี (2555, น.105) ที่ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านวิคิดเชิง ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการคิดเชิงรุก เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้นำทุกระดับ

5.2.1.5 ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็น วิธีการที่มุ่งสู่ จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการ กำหนดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.20-49) ได้มีแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัด การศึกษามีความสอดคล้องกับกฎกระทรวง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การ บริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ไว้คือ 1) การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน 2) การวางแผนด้านวิชาการ การส่งเสริมชุมชนให้มีความ เข้มแข็งทางวิชา 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การพัฒนา หลักสูตรของสถานศึกษา มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ

และสังคม 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 7) การมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ สร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งโดยใช้ PDCA 9) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา นักเรียนสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น 10) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระแกนกลางและสาระเพิ่มเติม การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและจัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น นอกจากนี้โรงเรียนดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ให้การช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษากับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนากร วโรรส (2560, น.1) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชวัลลักษณ์ รัตวิภทกุล (2559, น.1) ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลักได้แก่ 1) ขอบข่ายงานวิชาการที่ต้องพัฒนา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย (1)การบริหารหลักสูตร (2)การจัดกระบวนการเรียนรู้ (3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) การนิเทศการศึกษา และ 2)กระบวนการบริหารงานวิชาการ มี 3 ขั้นตอน

ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การดำเนินงาน และ (3) การประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ปะ นามะเก (2558, น.1) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ทองหง่า (2554, น.304) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1) การประกันคุณภาพการศึกษา 2) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การแนะแนวการศึกษา 5) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 6) สื่อการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระแกนกลางและสาระเพิ่มเติม มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและจัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น.130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชญา เทียงตรง (2550, น.229) ได้ศึกษาการบริหารงานตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5 พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงเรียนเทศบาล เขต 5 ใน 12 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรก โดยให้นำหนักความสำคัญของงานถึงร้อยละ 40

5.2.2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล

สุขทนารักษ์ (2554, น.130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ พันธุ์หล่อ (2553, น.93) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก เชียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้เน้นการจัดกิจกรรมทุกอย่างในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผล ตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหยุด ประภีระ (2552, น.2) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรและนำภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.2.2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดให้มีการจัดทำผลการประเมิน แสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ จัดให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ สุขขงค์ (2559, น.9) ที่ศึกษา การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการ

วัดประเมินผล รวมทั้งกำหนดระเบียบการวัดประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลประเมินผล สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พระมหาปริญญา เตชปญโญ (2556, น.83) ที่ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวัดผล และประเมินผลด้านจิตพิสัย พุทธิพิสัย และทักษะการวัดผลเน้นเชิงวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การ ประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน เพื่อตรวจสอบความพร้อมผู้เรียนและความก้าวหน้า และกำหนด วิธีการ เครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เหมาะสม

5.2.2.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ เรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น มีการประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการ กับหน่วยงานและสถาบันอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ วัฒนา (2556, น.80-87) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี สภาพการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการนำผลการวิจัยมาใช้ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน มีการบริหารจัดการให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และมีการสร้างเครือข่ายในการวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น.120) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการวิจัยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียนสามารถจัดกิจกรรม เผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน และความสำคัญของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

5.2.2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชา ทองหง่า (2554, น.303) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ปริदानันท์ (2553, น.95) ที่ศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้จัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการอย่างเพียงพอ โดยสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ทุกแห่งมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ที่มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการสืบค้นข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของครูและนักเรียนมีความสะดวก อีกทั้งสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้ครูนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้าประกวดแข่งขันใน โอกาสต่างๆ ทั้งระดับเทศบาล ระดับเขตการศึกษาและมีการนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเผยแพร่ในระดับประเทศ ทำให้ครูมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ได้ให้ความสำคัญกับสื่อการเรียนรู้ จึงได้กำหนดแนวทางการศึกษาว่าให้สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนผู้สอนในการจัดสื่อต่างๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ จัดการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการสอน

5.2.2.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการสำรวจ

แหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌปักษ์ รุ่งโรจน์ (2553, น.108) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษา การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ ที่จัดการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากการคัดเลือกผู้บริหาร ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการในฐานะผู้บริหาร จึงทำให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2.7 ด้านการนิเทศการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการและวิธีการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศตามปฏิทินการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์(2554, น.119) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ แนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ติดตามประเมินผลการจัดนิเทศภายใน โรงเรียน ซึ่งหลักการสำคัญสำหรับการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง รักษา (2557, น.7) ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผลการศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการนิเทศภายใน มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนต่อ

การนิเทศ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

5.2.2.8 ด้านการแนะแนวการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นๆหรือเครือข่าย การแนะแนวภายในองค์กร ส่งเสริมการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดศักดิ์ จันทิมา (2560, น.10) ที่ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้เครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการโดยใช้เครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการแนะแนวการศึกษา พบว่า สภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการประเมินผลการดำเนินการจัดบริการแนะแนวในทุกบริการ ไว้อย่างชัดเจนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการติดตามผลและประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา คำชมพู (2554, น.41-55) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอนาแก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการแนะแนวการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนจัดระบบการแนะแนววิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือเครือข่ายแนะแนวกับสถานศึกษาอื่น และ โรงเรียนดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

5.2.2.9 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการพัฒนาการจักระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจักระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดให้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพงษ์ สุขนาค (2556, น.10) ที่ศึกษาการพัฒนารูปแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า รูปแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีขั้นตอนการวางแผนจัดระบบการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ควรศึกษาการประกันคุณภาพภายในให้เข้าใจและจัดระบบที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรทิพย์ ศกุนตานุรักษ์ (2554, น.94-103) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษามีปฏิทินการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและมีการระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.2.2.10 ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล ชาสงวน (2558, น.7) ได้ศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ในเรื่องของการจัดให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น การเยี่ยมโฮตวัดศุ อุปกรณ์ทางการศึกษา การใช้อาคารสถานที่ การสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชนเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และอาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เป็นสถานศึกษาที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการด้านการศึกษาได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง ทำให้สถานศึกษาตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ ชาภูหลง (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านสนาม อำเภอบ้านดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมหาสารคาม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ชุมชนเกิดความพอใจและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษา โดยใช้การมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนาครั้งนี้ มีระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2.11 ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษากับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสุข โชติช่วงนัตถรัชย์ (2557, น.120) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา

5.2.2.12 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดให้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย เขี่ยมไธสง (2553, น.67) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สภาพการดำเนินงานและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการ

ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีความสนใจกิจกรรมทางวิชาการที่โรงเรียนจัดให้ ครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนในการส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และโรงเรียนมีงบประมาณในการส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

5.2.2.13 ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ วงศ์ อนุตรโรจน์ (2553, น.1) ดังนี้ งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากรางวัลวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการมาเป็นอันดับแรก เนื่องจากหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.32) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารและการจัดการด้านวิชาการไว้ 17 งาน คือ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานศึกษาประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.2.2.14 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีการวิเคราะห์การใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ปุจริรัตน์(2560, น.11) ที่ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนา หนังสือ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอน มีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้หนังสือ สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ จัดหาพัฒนาและใช้หนังสือ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มีการประเมินผลการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ทองหง่า (2554, น.303) ที่ศึกษา รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้นักเรียน การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและใช้ประโยชน์ได้จริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ระดับมาก คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.998 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.792 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ กับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จิระศักดิ์ ทูบจิว (2557, น.168) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยม

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เนื่องมาจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นอย่างดี ทราบถึงทรัพยากรที่มีอยู่ของโรงเรียนและนำโอกาสและอุปสรรคของโรงเรียนมากำหนดเป็นกลยุทธ์ให้กับโรงเรียนได้ การกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกัน ก่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันในโรงเรียนถึงทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าประสงค์ที่กำหนดในวิสัยทัศน์และมีการพัฒนาร่วมกัน การกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีการดำเนิน โครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจและการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันดำเนินการตามแผนงาน โครงการ / กิจกรรม ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการด้านวิชาการ ซึ่งโรงเรียนต้องมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นกรณีพิเศษ ผู้บริหารจึงมีนโยบายขับเคลื่อนและใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการคุณภาพของงานวิชาการ เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพผู้เรียน ทำให้การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การแนะแนว การศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ปฏิบัติเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามกัน การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับ ปันดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.115) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แสดงว่าผู้บริหารมีความรอบรู้ เข้าใจความรู้ลึกนึกคิดของครู มุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดนอกกรอบแต่สร้างสรรค์ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และความคงอยู่อย่างยั่งยืนของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พรรณภา อิงพงษ์พันธ์ (2554, น.157) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำงานตรงตามเป้าหมายและจัดระบบการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้เป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงการดำเนินงานให้เป็นไปตามระบบของการประเมินภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ตามที่กำหนด ข้อมทำให้ระบบงานต่างๆ ของสถานศึกษามีคุณภาพและเป็น องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การบริหารการจัดการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น.123) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้ เพราะสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ด้าน การพัฒนาหลักสูตร ด้านนิเทศการสอนและด้านการส่งเสริมการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แสวงหาวิธีการปฏิบัติงานและ ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่าง เต็มที่มีการปรึกษาหารือ สนทนาพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็น ทางการซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะนำแนวคิดเหล่านั้นมาวิเคราะห์ หล่อหลอมรวมเป็นแนวปฏิบัติและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจนั้น ไปให้บุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละ ด้านไปปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เพราะได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีส่วน ร่วมและปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายคุณทูลกระหม่อม วิทยาลัย จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรทำการกระตุ้นและเปิดกว้างให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร

มีการคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ และเมื่อผู้บริหารพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ

5.3.1.2 การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานขอความร่วมมือในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนางานกับกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีศักยภาพในการพัฒนางานที่เป็นเลิศ ซึ่งการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ มีความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างต่างๆ ภายในโรงเรียน ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการบริหารงานในส่วนนี้ให้มากขึ้น

5.3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาคุณภาพระบบดูแลช่วยนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กิตติชัย เข็มไชสง. (2553). สภาพการดำเนินงานและปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- กรทิพย์ ศกุนตานุกฤษ. (2554). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้
คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กุลชญา เทียงตรง. (2552). การบริหารงานวิชาการตามแนวปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ขวัญใจ สุขขงค์. (2559). การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- งามตา ชานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ยโสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิระศักดิ์ ทูบจิว. (2557). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิราพร สามีญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เจริญจิตร คงเพชรศร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา).
- เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- ชวัลลักษณ์ รัตวิภัทรกุล (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ณปภัช รุ่งโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ดำรง ไสแสง. (2551). แบบภาวะผู้นำและความพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษอบุรขานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี).
- ตัญญูจักษณ์ พวงนิล. (2555). โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เทอดศักดิ์ จันทิมา. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- ธรรมภรณ์ ฝะเอม. (2556). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นิรมล ชาสงวน. (2558). การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เบญจภรณ์ ฝินคู่. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พระมหาปริญญา เตชปญโญ. (2556). การบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา. ในรายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 54, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. เพื่อประภา สาลิกา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พรรณณา อิงพงษ์พันธ์. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มนูญ พันธุ์หล่อ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- มันทนา กองเงิน. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มันทนา ศรีโยธา. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ยุทธนากร วโรรส. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 15 (เขื่อนตาแก้ว) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชธานี).
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รวิวรรณ กลิ่นหอม. (2550). การพัฒนารูปแบบการวัดและเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุญบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- ละออง รังนา. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วนิดา คำชมพู. (2554). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนครพนม).
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร ,
กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วสันต์ ปริदानันท์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล
เมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุญบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วัชรินทร์ปะ นามะเก. (2558). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา).
- วิภา ทองหง่า. (2554). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุญบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิไลวรรณ ปุชิรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- วีระชาติ ชาภูหลง. (2553). การพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษา โรงเรียนบ้านสนาม อำเภอน้ำโสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- วิรัชดี มุ่งคุณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศิริวราพร ทาระคำ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาเขต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร. (2556). ภาวะผู้เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สายหยุด ประกิตะ. (2552). การศึกษาสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

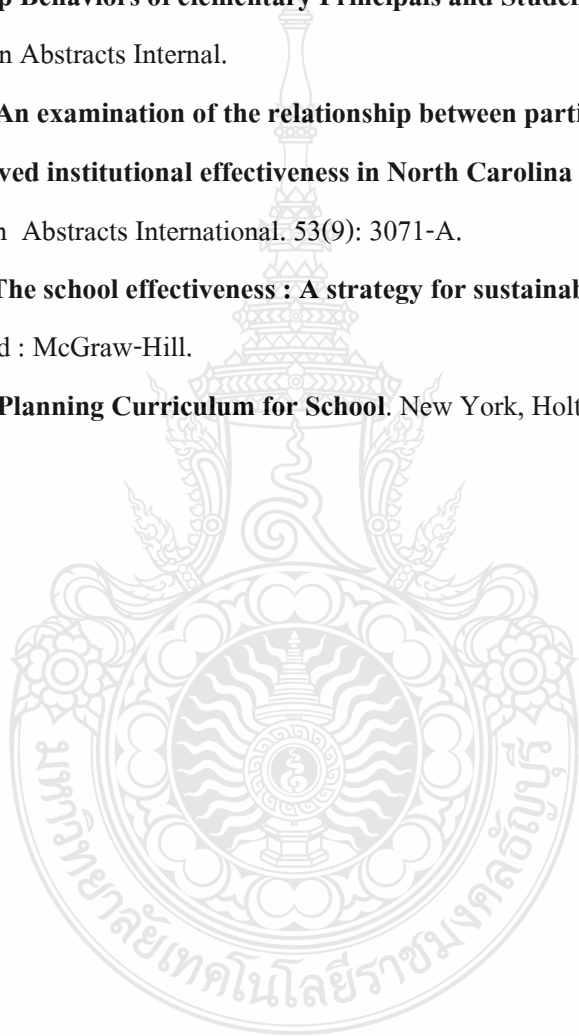
- สุชามนต์ เข้มเจริญกิจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- สมพร พรหมชินวงศ์. (2550). การศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- สุพรรณ ประศรี. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เสริมสุข โชติช่วงฉัตรชัย. (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- อดิพงษ์ สุขนาถ. (2556). การพัฒนารูปแบบการวางแผนการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านทุ่งกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อภิชาติ อนันต์ศักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุดม พินธุรัชย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อุณากรณ์ สวนมะม่วง. (2553). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอกชัย ปานัน. (2552). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Bass, Bernard, M & Avolio, Bruce J. (1984). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: sage.
- Chui, H., S. (1997). **Vision and leadership of principals in self-managing school in Hong Kong (China).** Dissertation Abstracts International, 58 (3) : 807 – A.
- Daft, R., L. (1999). **Leadership : Theory and practice.** Forth Worth, TX: Dryen Press.
- David, Fred, R. (1997). **Strategic Management** (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Dixon, Wilfrid, J. and Frank J. Masey, Jr. (1982). **Introduction to Sttistical Analysis** (3rd ed.). Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- DuBrin, J., Andrer. (1998). **Leadership : Resarch Findings, Practice and Skill.** New York: Houghton Mifflin.
- _____. (2007). **Leadership : Resarch Findings, Practice and Skill** (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Evers, A., S. (1987). **Leadership effectiveness of Wisconsin super inter dents.** Dissertation Abstracts International, 47(12): 4249-A.
- Faber, C., F. & Shearron, G., F. (1970). **Elementary school administration theory and practice.** New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Finklea, C., W. (1997). **Principal leadership style and the effective school abstracts.** Dissertation International Abstract. 9738233.
- Kangiwa, H., S. (1991). **Effective Leadership Behavior of Senior Secondary School Perceived by Principals and Teachers in Sokoto State of Nigeria.** Dissertation Abstract International.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). **Management** (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Miller, V. (1965). **Administration of American school.** New York: McMillanPubishing.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nahavandi, A. (2000). **The art and science of leadership** (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Pantelides, July R. (1991). **An Exploration of the Relationship Between specific Instructional Leadership Behaviors of elementary Principals and Student Achievement.**
Dissertation Abstracts Internal.
- Person, J., L. (1993). **An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Community Colleges.**
Dissertation Abstracts International. 53(9): 3071-A.
- Ruhl, M., A. (1992). **The school effectiveness : A strategy for sustainable development.**
Maidenhead : McGraw-Hill.
- Williams, M. (1972). **Planning Curriculum for School.** New York, Holt: Rihnart and Winston.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม พันธุ์ไสว หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.รศริน เจริญไชสง รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.อริคุณ สิ้นธนาปัญญา ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 1563.20 วันที่ 30 มิถุนายน 2560
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ใส

ด้วย นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์ รหัสนักศึกษา 1157702080133 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรอม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรอม เพชรสมบัติ)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 1563.17 วันที่ 30 มิถุนายน 2560
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รสริน เจิมไธสง

ด้วย นางสาวนลธิชา ธรรมรักษ์ รหัสนักศึกษา 1157702080133 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพธรรม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนลธิชา ธรรมรักษ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพธรรม เพชรสมบัติ)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 1563.18 วันที่ 30 มิถุนายน 2560
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

ด้วย นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์ รหัสนักศึกษา 1157702080133 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพรณ เพชรสมบัติ)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 1563.19 วันที่ 30 มิถุนายน 2560
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง

ด้วย นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์ รหัสนักศึกษา 1157702080133 นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยมีผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพร เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
อย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพพร เพชรสมบัติ)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0518.3

คณะกรรมการผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อชิศุณ สันธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวมนสิชา ธรรมรักษิ์ รหัสนักศึกษา 1157702080133 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูหลายวิทยาลัย โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวมนสิชา ธรรมรักษิ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย การวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานแผนงาน

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายคุณครูวิทยาลัย

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวมนสิชา ธรรมรักษ์)

นักศึกษาปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานวิชาการ <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> หัวหน้างานแผนงาน	
2.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
3.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. อายุ 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 51 ปีขึ้นไป	
4.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input checked="" type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีทั้งหมด 30 ข้อ ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง						
1	สามารถคิดเชิงมโนภาพ ชิมชับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล					
2	สามารถสรุปข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ					
3	สามารถประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจากข้อกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน					
4	สามารถคิดเชิงระบบแบบองค์รวม					
5	สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	สามารถคิดสังเคราะห์ ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน					
7	สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่างๆทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน					
2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์						
8	โรงเรียนนำผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
9	โรงเรียนทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทบทางบวกและทางลบต่อการดำเนินงาน					
10	โรงเรียนทำการสรุปและเลือกกลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร					
11	โรงเรียนทำการประเมินผลการดำเนินงาน					
3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
12	ผู้บริหารมีทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้					
13	ผู้บริหารกำหนดสภาพที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน					
14	ผู้บริหารสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เข้ามาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต						
15	ผู้บริหารคิดหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ตอบสนองความต้องการในอนาคต					
16	เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน					
17	ผู้บริหารทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้านต่างๆ					
4. ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง						
19	ผู้บริหารคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ					
20	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ คิดเชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
21	ผู้บริหารทำการกระตุ้นและเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร					
22	เมื่อผู้บริหารพบปัญหาจะแก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วยวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้านปริมาณควบคู่กับคุณภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์						
23	กำหนดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต					
24	กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึกสนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
25	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี					
26	มีส่วนร่วมในการคิดและให้การสนับสนุน					
27	สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
28	สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกัน					
29	มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ					
30	มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ รวมทั้งหมด 58 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระ แกนกลางและสาระเพิ่มเติม					
2	จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้เรียน					
3	จัดให้มีการประชุมเพื่อจัดทำโครงสร้าง หลักสูตรและสาระต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้เรียน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
4	ส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระตามความเหมาะสม					
5	จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและจัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น					
6	มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
7	มีการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
8	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					
10	มีการฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการแก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงแก่ผู้เรียน					
11	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
12	ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือ เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ให้มี ส่วนร่วมในการจัด การเรียนรู้					
13	นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน						
14	จัดให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของ สถานศึกษา					
15	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและ ประเมินผลแต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ แผนการ จัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้					
16	ส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและ ผลงาน					
17	กำหนดให้มีการจัดทำผลการประเมิน แสดง ความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน					
18	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้ มาตรฐาน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
19	ส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน					
20	มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น					
21	ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น					
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี						
22	จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ					
23	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน					
24	ส่งเสริมการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ					
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
25	จัดให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้						
26	ส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
27	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น					
7. การนิเทศการศึกษา						
28	มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในหลักการและวิธีการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศ และนิเทศตาม ปฏิทินการปฏิบัติงาน					
29	ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
30	จัดให้มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					
31	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. การแนะแนวการศึกษา						
32	ส่งเสริมการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน					
33	ส่งเสริมการดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา					
34	ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา					
35	ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือเครือข่าย การแนะแนวภายในองค์กร					
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
36	พัฒนาการจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
37	จัดประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา						
38	จัดให้มีการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของ สถานศึกษา					
39	ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนางานตามแผน และติดตาม ตรวจสอบการมีคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
40	ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในขององค์กร					
41	ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันจากองค์กรภายนอก					
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน						
42	จัดให้มีการสำรวจความต้องการด้านการศึกษาของชุมชนเพื่อสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน					
43	จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของคนใน ชุมชนและท้องถิ่น					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน						
44	ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการของ สถานศึกษาและที่จัด โดยหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา					
45	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัวยุวมชน ท้องถิ่น					
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น						
46	ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษาขั้น พื้นฐานและระดับอุดมศึกษากับสถานศึกษา และองค์กรอื่นๆ					
47	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ					
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวมชน หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา						
48	จัดให้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้ง ความต้องการได้รับการ สนับสนุนด้านวิชาการของบุคคลครอบครัวยุวมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (ต่อ)						
49	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
50	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
13. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา						
51	ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน					
52	จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน					
53	ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง					
54	นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
55	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
56	มีการวิเคราะห์การใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
57	มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด					
58	มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวมนสิชา ชรรมรัมย์)

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือ
สวนกุหลาบวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือ
สวนกุหลาบวิทยาลัย

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง									
1	สามารถคิดเชิงมโนภาพ ชิมซับและ รับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ ได้อย่างมี เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	สามารถสรุปข้อมูลต่างๆเพื่อนำไป กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	สามารถประมวลผลข้อมูลต่างๆ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจาก การกำหนดนโยบายและแผนการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	สามารถคิดเชิงระบบแบบองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ในการ บริหารงานให้ฝ่ายต่างๆทำงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้า วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	สามารถคิดสังเคราะห์ ในการ บริหารงานให้ฝ่ายต่างๆทำงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้า วัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ บริหารงานให้ฝ่ายต่างๆ ทำงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประสงค์อย่างเดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2. ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์									
8	โรงเรียนนำผลวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมาเป็นปัจจัยที่ ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	โรงเรียนทำการวิเคราะห์ปัจจัย ภายในและภายนอกที่ส่งผล กระทบทางบวกและทางลบ ต่อการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	โรงเรียนทำการสรุปและเลือก กลยุทธ์ที่จะพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	โรงเรียนทำการประเมินผลการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต									
12	ผู้บริหารมีทักษะในการคาดคะเน อนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารกำหนดสภาพที่คาดหวัง ไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต									
14	ผู้บริหารสร้างโอกาสที่ได้รับ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ เข้า มาบริหารงานให้ประสบ ความสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารคิดหาวิธีการพัฒนา สถานศึกษาอย่างหลากหลายไว้ ตอบรับความต้องการในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารสามารถ แก้ปัญหาได้อย่างเร่งด่วน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารทำการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้าน ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง									
19	ผู้บริหารคิดสร้างสรรค์เพื่อการ เปลี่ยนแปลงทั้งระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ คิด เชิงรุก เชิงบูรณาการ แบบองค์ รวมมุ่งเน้นกระบวนการของการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารทำการกระตุ้นและเปิด กว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4. ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง									
22	เมื่อผู้บริหารพบปัญหาจะ แก้ปัญหาให้ได้ผลระยะยาวด้วย วิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผลผลิตด้าน ปริมาณควบคู่กับคุณภาพ	0	+1	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5. มีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์									
23	กำหนดรูปแบบการทำงานที่ ชัดเจนเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง ปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	กระตุ้นสมาชิกให้มีความรู้สึก สนใจ มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความ เต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
26	มีส่วนร่วมในการคิดและให้การ สนับสนุน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	สะท้อนให้เห็นจุดหมายปลายทาง ทิศทางในอนาคตที่ทำให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	สร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งที่พึง ปรารถนาที่มองเห็นได้ รับรู้ เข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการ ที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน คุ่มค่า ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	มีการติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา									
1	จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษา ชั้น พื้นฐาน พ.ศ.2551 เกี่ยวกับสาระ แกนกลางและสาระเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และ ความ ต้องการ ของ สัก ม ผู้ปกครอง ชุมชนในท้องถิ่น เพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	จัดให้มีการประชุมเพื่อจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระ ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจและคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ส่งเสริมให้มีการบูรณาการเนื้อหา สาระในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระ ตามความ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา									
5	จัดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและจัดทำสาระเพิ่มเติมสอดคล้องกับท้องถิ่น	+1	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
6	มีการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	มีการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตร อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้									
8	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	มีการฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง แก่ผู้เรียน	+1	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
11	ส่งเสริมการจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้									
12	ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	นิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรแก่ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน									
14	จัดให้มีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละกลุ่มสาระให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
16	ส่งเสริมให้มีการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	กำหนดให้มีการจัดทำผลการประเมิน แสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกคน ทุกชั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา									
19	ส่งเสริมให้ครูวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและสถาบันอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับหน่วยงานและ สถาบันอื่น	+1	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี									
22	จัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
23	ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	ส่งเสริมการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้									
25	จัดให้มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาทั้งในและนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	ส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่ แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุวองค์กรและ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่ง เรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7. การนิเทศการศึกษา									
28	มีการจัดประชุมเพื่อสร้างความ เข้าใจร่วมกันในหลักการและ วิธีการนิเทศภายใน จัดทำปฏิทิน การนิเทศ และนิเทศตามปฏิทิน การปฏิบัติงาน	+1	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
29	ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและ เหมาะสมกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7. การนิเทศการศึกษา									
30	จัดให้มีการประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. การแนะแนวการศึกษา									
32	ส่งเสริมการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
33	ส่งเสริมการดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวกับสถานศึกษาอื่นๆ หรือเครือข่าย การแนะแนวภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา									
36	พัฒนาการจัดระบบ โครงสร้าง องค์การเพื่อรองรับการจัดระบบ การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37	จัดประชุมเพื่อกำหนดเกณฑ์การ ประเมินเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินของสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (สมศ.)	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	จัดให้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามระบบ การประกัน คุณภาพการศึกษาให้บรรลุตาม เป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39	ส่งเสริมการดำเนินการพัฒนางาน ตามแผนและติดตาม ตรวจสอบการ ประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
40	ประสานงานกับหน่วยงานต้น สังกัดเพื่อการประเมินคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาตาม ระบบการประกันคุณภาพภายใน ขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา									
41	ประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นใน การปรับปรุงและพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในและการ ประกันจากองค์กรภายนอก	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน									
42	จัดให้มีการสำรวจความต้องการ ด้านการศึกษาของชุมชนเพื่อ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43	จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการเพื่อ พัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพ ชีวิตของคนใน ชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
44	ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมใน กิจกรรมทางวิชาการของ สถานศึกษาและที่จัดโดย หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
45	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น									
46	ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถาน ศึกษาของรัฐ เอกชน เขตพื้นที่ การศึกษา ทั้งที่จัดการศึกษาชั้น พื้นฐานและระดับอุดมศึกษากับ สถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
47	ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ กับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่ จัดการศึกษา									
48	จัดให้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูล การจัดการศึกษา รวมทั้ง ความ ต้องการได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
49	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา งานวิชาการและพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา									
50	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุทธ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา									
51	ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
52	จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
53	ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
54	นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
14. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา									
55	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
56	มีการวิเคราะห์การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
57	มีการส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
58	มีการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .959

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	30

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายหลายวิทยาลัย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .966

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	58

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความคิดความเข้าใจในระดับสูง	121	4.289	4.537	4.443	0.59
ความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์	121	4.231	4.388	4.310	0.68
ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต	121	4.174	4.421	4.340	0.66
ความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	121	4.124	4.331	4.267	0.66
การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	121	4.140	4.397	4.286	0.68
Valid N (listwise)	121				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ราย 5 ด้าน

1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	121	2.00	5.00	4.5372	.61970
A2	121	2.00	5.00	4.5207	.57878
A3	121	2.00	5.00	4.4959	.60723
A4	121	2.00	5.00	4.2893	.53910
A5	121	2.00	5.00	4.4132	.62808
A6	121	2.00	5.00	4.3636	.59161
A7	121	2.00	5.00	4.4793	.62047
Valid N (listwise)	121				

2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	121	3.00	5.00	4.3884	.56821
B2	121	3.00	5.00	4.3223	.62202
B3	121	3.00	5.00	4.2975	.69095
B4	121	2.00	5.00	4.2314	.86372
Valid N (listwise)	121				

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	121	2.00	5.00	4.3636	.68313
C2	121	2.00	5.00	4.4050	.69015
C3	121	2.00	5.00	4.3058	.68121
C4	121	2.00	5.00	4.1736	.61479
C5	121	2.00	5.00	4.3719	.69680
C6	121	2.00	5.00	4.4215	.66773
C7	121	2.00	5.00	4.3388	.63971
Valid N (listwise)	121				

4. ด้านความคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	121	1.00	5.00	4.3223	.72128
D2	121	1.00	5.00	4.2893	.67624
D3	121	1.00	5.00	4.3306	.65049
D4	121	1.00	5.00	4.1240	.63993
Valid N (listwise)	121				

5. ด้านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	121	1.00	5.00	4.1405	.64943
E2	121	1.00	5.00	4.2479	.76682
E3	121	1.00	5.00	4.3058	.70525
E4	121	1.00	5.00	4.3306	.68785
E5	121	1.00	5.00	4.2231	.63885
E6	121	1.00	5.00	4.2893	.70045
E7	121	1.00	5.00	4.3967	.67675
E8	121	1.00	5.00	4.3554	.69354
Valid N (listwise)	121				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในเครือ
สวนกุหลาบวิทยาลัย

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	121	4.281	4.504	4.423	0.57
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	121	4.347	4.545	4.420	0.56
การวัดผล ประเมินผล และเทียบ โอนผล การเรียน	121	4.240	4.355	4.301	0.59
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	121	4.331	4.537	4.402	0.65
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยี	121	4.256	4.364	4.320	0.60
การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	121	4.174	4.405	4.298	0.63
การนิเทศการศึกษา	121	4.149	4.512	4.324	1.14
การแนะแนวการศึกษา	121	4.198	4.306	4.242	0.58
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	121	4.157	4.405	4.315	0.56
การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	121	4.058	4.281	4.202	0.62
การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	121	4.017	4.298	4.157	0.55
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวยุวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	121	4.091	4.264	4.190	0.55
การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา	121	4.231	4.314	4.275	0.61

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	121	4.248	4.322	4.285	0.63
Valid N (listwise)	121				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานวิชาการโรงเรียนในเครือข่าย
สวนกุหลาบวิทยาลัย ราย 14 ด้าน

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	121	3.00	5.00	4.5041	.57914
F2	121	3.00	5.00	4.4298	.56016
F3	121	3.00	5.00	4.3636	.61914
F4	121	3.00	5.00	4.4463	.59091
F5	121	3.00	5.00	4.2810	.55111
F6	121	3.00	5.00	4.4876	.56444
F7	121	3.00	5.00	4.4463	.57663
Valid N (listwise)	121				

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G1	121	3.00	5.00	4.5289	.53345
G2	121	3.00	5.00	4.5455	.53229
G3	121	3.00	5.00	4.3719	.53436
G4	121	3.00	5.00	4.3719	.56469
G5	121	3.00	5.00	4.3554	.64368
G6	121	3.00	5.00	4.3471	.58752
Valid N (listwise)	121				

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
H1	121	3.00	5.00	4.2397	.53268
H2	121	3.00	5.00	4.3471	.55843
H3	121	3.00	5.00	4.2893	.61153
H4	121	3.00	5.00	4.3554	.64368
H5	121	2.00	5.00	4.2727	.63246
Valid N (listwise)	121				

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	121	3.00	5.00	4.5372	.67133
I2	121	3.00	5.00	4.3388	.66525
I3	121	3.00	5.00	4.3306	.62435
Valid N (listwise)	121				

5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
J1	121	3.00	5.00	4.3388	.59936
J2	121	3.00	5.00	4.2562	.59901
J3	121	3.00	5.00	4.3636	.64550
Valid N (listwise)	121				

6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	121	3.00	5.00	4.1736	.58705
K2	121	2.00	5.00	4.3140	.65870
K3	121	2.00	5.00	4.4050	.67797
Valid N (listwise)	121				

7. ด้านการนิเทศการศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L1	121	3.00	5.00	4.3388	.62655
L2	121	2.00	5.00	4.2975	.64089
L3	121	3.00	5.00	4.1488	.54254
L4	121	3.00	34.00	4.5124	2.78722
Valid N (listwise)	121				

8. ด้านการแนะแนวการศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	121	3.00	5.00	4.2397	.54810
M2	121	3.00	5.00	4.2231	.59844
M3	121	2.00	5.00	4.1983	.58623
M4	121	3.00	5.00	4.3058	.63038
Valid N (listwise)	121				

9. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
N1	121	3.00	5.00	4.4050	.59970
N2	121	3.00	5.00	4.2066	.57616
N3	121	3.00	5.00	4.3884	.58269
N4	121	3.00	5.00	4.1570	.54785
N5	121	3.00	5.00	4.3719	.56469
N6	121	3.00	5.00	4.3636	.56273
Valid N (listwise)	121				

10. ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
O1	121	3.00	5.00	4.1901	.60984
O2	121	3.00	5.00	4.0579	.59578
O3	121	2.00	5.00	4.2810	.63539
O4	121	2.00	5.00	4.2810	.69789
Valid N (listwise)	121				

11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	121	3.00	5.00	4.2975	.58658
P2	121	2.00	5.00	4.0165	.53203
Valid N (listwise)	121				

12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	121	3.00	5.00	4.0909	.50000
Q2	121	3.00	5.00	4.2645	.57400
Q3	121	3.00	5.00	4.2149	.58032
Valid N (listwise)	121				

13. ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
R1	121	3.00	5.00	4.2562	.59901
R2	121	3.00	5.00	4.3140	.64592
R3	121	3.00	5.00	4.2314	.60222
R4	121	3.00	5.00	4.2975	.62776
Valid N (listwise)	121				

14. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
S1	121	3.00	5.00	4.2479	.62291
S2	121	3.00	5.00	4.2893	.65113
S3	121	3.00	5.00	4.2810	.62214
S4	121	3.00	5.00	4.3223	.63528
Valid N (listwise)	121				



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่าย
สวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment)

Correlations

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
A Pearson Correlation	1	.390	.999**	.391	-.368	.998**	.648	.494	.333	.332	.332	.388	.389	.648	.388	.252	.332	.389	.389
Sig. (2-tailed)		.339	.000	.339	.370	.000	.082	.213	.421	.421	.421	.343	.341	.083	.342	.547	.421	.340	.341
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
B Pearson Correlation	.390	1	.358	1.000**	-.396	.387	.596	.777*	.783*	.783*	.783*	.999**	1.000**	.562	.999**	.589	.783*	1.000**	1.000**
Sig. (2-tailed)	.339		.383	.000	.331	.344	.119	.023	.021	.021	.022	.000	.000	.147	.000	.124	.022	.000	.000
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
C Pearson Correlation	.999**	.358	1	.359	-.368	.998**	.655	.473	.302	.302	.302	.356	.357	.655	.357	.235	.302	.358	.358
Sig. (2-tailed)	.000	.383		.383	.370	.000	.078	.237	.467	.468	.468	.386	.385	.078	.386	.575	.467	.384	.385
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
D Pearson Correlation	.391	1.000**	.359	1	-.396	.386	.595	.777*	.791*	.792*	.791*	.998**	.999**	.563	.999**	.587	.791*	.999**	.999**
Sig. (2-tailed)	.339	.000	.383		.332	.345	.119	.023	.019	.019	.019	.000	.000	.146	.000	.126	.019	.000	.000
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
E Pearson Correlation	-.368	-.396	-.368	-.396	1	-.348	-.702	-.600	-.579	-.565	-.550	-.380	-.382	-.701	-.374	-.717*	-.556	-.384	-.379
Sig. (2-tailed)	.370	.331	.370	.332		.398	.052	.116	.133	.145	.157	.353	.351	.053	.361	.045	.152	.348	.355
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
F Pearson Correlation	.998**	.387	.998**	.386	-.348	1	.650	.472	.298	.297	.297	.387	.386	.649	.386	.235	.297	.386	.386
Sig. (2-tailed)	.000	.344	.000	.345	.398		.081	.237	.473	.474	.475	.344	.344	.082	.345	.575	.475	.344	.345
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment) (ต่อ)

Correlations

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
G Pearson Correlation	.648	.596	.655	.595	-.702	.650	1	.755*	.472	.472	.471	.595	.595	.998**	.594	.367	.472	.595	.595
Sig. (2-tailed)	.082	.119	.078	.119	.052	.081		.030	.238	.238	.239	.120	.120	.000	.120	.371	.238	.119	.120
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
H Pearson Correlation	.494	.777*	.473	.777*	-.600	.472	.755*	1	.595	.596	.596	.777*	.777*	.737*	.777*	.444	.596	.777*	.777*
Sig. (2-tailed)	.213	.023	.237	.023	.116	.237	.030		.119	.119	.119	.023	.023	.037	.023	.271	.119	.023	.023
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
I Pearson Correlation	.333	.783*	.302	.791*	-.579	.298	.472	.595	1	1.000**	.999**	.751*	.766*	.454	.764*	.754*	.999**	.772*	.769*
Sig. (2-tailed)	.421	.021	.467	.019	.133	.473	.238	.119		.000	.000	.032	.027	.259	.027	.031	.000	.025	.026
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
J Pearson Correlation	.332	.783*	.302	.792*	-.565	.297	.472	.596	1.000**	1	1.000**	.751*	.766*	.454	.765*	.739*	1.000**	.772*	.770*
Sig. (2-tailed)	.421	.021	.468	.019	.145	.474	.238	.119	.000		.000	.032	.027	.258	.027	.036	.000	.025	.026
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
K Pearson Correlation	.332	.783*	.302	.791*	-.550	.297	.471	.596	.999**	1.000**	1	.750*	.766*	.453	.764*	.729*	1.000**	.772*	.770*
Sig. (2-tailed)	.421	.022	.468	.019	.157	.475	.239	.119	.000	.000		.032	.027	.259	.027	.040	.000	.025	.026
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
L Pearson Correlation	.388	.999**	.356	.998**	-.380	.387	.595	.777*	.751*	.751*	.750*	1	1.000**	.560	.999**	.575	.750*	.999**	.999**
Sig. (2-tailed)	.343	.000	.386	.000	.353	.344	.120	.023	.032	.032	.032		.000	.149	.000	.136	.032	.000	.000
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment) (ต่อ)

Correlations

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
M Pearson Correlation	.389	1.000**	.357	.999**	-.382	.386	.595	.777*	.766*	.766*	.766*	1.000**	1	.562	1.000**	.574	.766*	1.000**	1.000**	
Sig. (2-tailed)	.341	.000	.385	.000	.351	.344	.120	.023	.027	.027	.027	.000		.147	.000	.137	.027	.000	.000	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
N Pearson Correlation	.648	.562	.655	.563	-.701	.649	.998**	.737*	.454	.454	.453	.560	.562	1	.562	.331	.453	.562	.562	
Sig. (2-tailed)	.083	.147	.078	.146	.053	.082	.000	.037	.259	.258	.259	.149	.147		.147	.424	.260	.147	.147	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
O Pearson Correlation	.388	.999**	.357	.999**	-.374	.386	.594	.777*	.764*	.765*	.764*	.999**	1.000**	.562	1	.555	.764*	.999**	1.000**	
Sig. (2-tailed)	.342	.000	.386	.000	.361	.345	.120	.023	.027	.027	.027	.000	.000	.147		.153	.027	.000	.000	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
P Pearson Correlation	.252	.589	.235	.587	-.717*	.235	.367	.444	.754*	.739*	.729*	.575	.574	.331	.555	1	.740*	.579	.571	
Sig. (2-tailed)	.547	.124	.575	.126	.045	.575	.371	.271	.031	.036	.040	.136	.137	.424	.153		.036	.132	.139	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Q Pearson Correlation	.332	.783*	.302	.791*	-.556	.297	.472	.596	.999**	1.000**	1.000**	.750*	.766*	.453	.764*	.740*	1	.772*	.770*	
Sig. (2-tailed)	.421	.022	.467	.019	.152	.475	.238	.119	.000	.000	.000	.032	.027	.260	.027	.036		.025	.026	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
R Pearson Correlation	.389	1.000**	.358	.999**	-.384	.386	.595	.777*	.772*	.772*	.772*	.999**	1.000**	.562	.999**	.579	.772*	1	1.000**	
Sig. (2-tailed)	.340	.000	.384	.000	.348	.344	.119	.023	.025	.025	.025	.000	.000	.147	.000	.132	.025		.000	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน
 เครื่องสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment) (ต่อ)

Correlations

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
S Pearson Correlation	.389	1.000**	.358	.999**	-.379	.386	.595	.777*	.769*	.770*	.770*	.999**	1.000**	.562	1.000**	.571	.770*	1.000**	1
Sig. (2-tailed)	.341	.000	.385	.000	.355	.345	.120	.023	.026	.026	.026	.000	.000	.147	.000	.139	.026	.000	
N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



ภาคผนวก จ
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			
		ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ กลุ่มการบริหารงาน วิชาการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	หัวหน้า งาน แผนงาน
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย	1	1	8	1
2	สวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี	1	1	8	1
3	นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ วิทยาลัย สมุทรปราการรังสิต	1	1	8	1
4	นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ วิทยาลัย ปทุมธานีสวนกุหลาบ วิทยาลัย	1	1	8	1
5	สวนกุหลาบวิทยาลัยรังสิต	1	1	8	1
6	สวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี	1	1	8	1
7	สวนกุหลาบวิทยาลัยเพชรบูรณ์	1	1	8	1
8	สวนกุหลาบวิทยาลัยสระบุรี	1	1	8	1
9	สวนกุหลาบวิทยาลัยจирประวัติ นครสวรรค์	1	1	8	1
10	สวนกุหลาบวิทยาลัยธนบุรี	1	1	8	1
11	สวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช	1	1	8	1
	รวม	11	11	88	11

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวนลิษา ธรรมรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2527
ที่อยู่ 110 หมู่ 4 ตำบลคำไฮ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด 45140
การศึกษา ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาไทย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2551-2554 ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า แขวงสะพานสูง
เขตสะพานสูง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

โทรศัพท์ 06-5695-7959 , 09-2439-7959
อีเมล Km18062017@gmail.com

